

# IMPLEMENTASI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN GURU DENGAN MODEL PROFILE MATCHING PADA SEKOLAH SMA SWASTA RAKSANA MEDAN

Fricles Ariwisanto Sianturi

Program Studi Teknik Informatika  
STMIK Pelita Nusantara Medan, Jl. Iskandar Muda No 1 Medan-Sumatera Utara  
[sianturifricles@gmail.com](mailto:sianturifricles@gmail.com)

## Abstrak

Sekolah SMA Swasta Raksana Medan, sebagai lembaga sarana pendidikan wajib mengutamakan kinerja setiap guru dalam menunjang siswa-siswi yang berprestasi. Salah satu masalah yang sering terjadi dalam dunia pendidikan yaitu guru yang tidak profesional dalam mengajar. Oleh sebab itu sekolah selalu mencari guru-guru yang ahli di bidang mata pelajarannya dan mempunyai jiwa mengajar.

Guru-guru honor yang mau diangkat menjadi guru tetap, terkadang penilaiannya bersifat subyektif dan tidak akurat. Sehingga hasil yang didapat tidak sesuai dengan kenyataannya. Disini penulis akan merancang sebuah sistem yang dapat digunakan dalam Pendukung Keputusan Kenaikann Jabatan Guru serta mempunyai hasil yang lebih akurat. Diharapkan dengan adanya sistem pendukung keputusan ini maka dapat membantu sekolah dalam penentuan keputusan kenaikan jabatan guru.

Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan model Profile Matching dan metode Gap ini dibuat berdasarkan data dan norma-norma sumber daya manusia. Proses penghitungan Gap dilakukan untuk menentukan point setiap kriteria dan dicocokkan dengan Pembobotan setiap kriteria. Aplikasi ini dibuat dengan Microsoft Visual Basic 6.0 dan Microsoft Access 2007. Hasil dari proses ini berupa ranking guru dan merupakan dasar bagi pendukung keputusan untuk pemilihan kenaikan jabatan guru honor menjadi guru tetap.

**Kata Kunci:** SPK, GAP and SDLC,

## I Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, khususnya di Propinsi Sumatera Utara sekolah- sekolah SMA berlomba meningkatkan Mutu dan Kualitas. Sekolah SMA Swasta Raksana Medan merupakan salah satu sekolah yang memiliki Mutu dan kualitas dalam pengajarannya. Terbukti dengan mendapatnya Akreditasi Pringkat B di sekolah SMA Swasta Raksana Medan. Dalam mencapai tujuan, pihak sekolah selalu melakukan pengembangan sisitem di semua bidang yaitu bidang pengajaran, bidang kurikkulum, dibidang guru pengajar. dan bidang-bidang yang menunjang prestasi disuatu sekolah.

Seorang guru dalam kegiatan sehari-harinya dapat menjadi contoh teladan bagi siswi/i di sekolahnya. Guru yang mempunyai loyalitas tinggi dalam pengabdianya di dunia pendidikan, boleh mendapatkan penghargaan berupa kenaikan jabatan, golongan atau perencanaan lain tergantung berdominasi dimana seorang guru itu mengajar. Cara tersebut dapat memberikan semangat kepada guru-guru pengajar dalam menerapkan atau mengajari siswa/i di sekolah.

Bagi seorang guru, kenaikan jabatan dapat menjadi umpan balik terhadap prestasi mengajar dimana dia mengabdikan diri menjadi guru pengajar. Di sisi lain, hasil penilain ini dapat digunakan pihak sekolah untuk melandasi pengambilan keputusan dalam hal sistem

pemberian imbalan (penggajian), kenaikan jabatan dan perencanaan karir.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada SMA Swasta Raksana Medan tentang penentuan kenaikan jabatan pada dasarnya masih bersifat manual, tidak adanya proses penilaian kinerja yang dilakukan, tidak sesuai dengan kenyataan dan melalui proses yang sangat rumit, seperti adanya guru pengajar yang dinilai dari satu kriteria saja, tetapi langsung mendapatkan kenaikan jabatan, padahal guru tersebut belum tentu unggul pada kriteria-kriteria yang lainnya, tidak adanya standar baku atau bobot nilai yang pasti dalam menentukan kualitas guru.

Tidak adanya sistem yang dapat memberikan alternatif solusi, dalam penilain kinerja guru untuk kenaikan jabatan.maka perlu adanya suatu sistem yang dapat memudahkan Kepala Sekolah dalam mengambil keputusan kenaikan jabatan. Jika proses pengambilan keputusan ini dibantu oleh sebuah sistem pendukung yang terkomputerisasi, diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi dan dapat diganti dengan pelaksanaan seluruh kriteria-kriteria untuk semua guru. Sehingga, diharapkan guru pengajar dengan kemampuan (pertimbangan lain) terbaiklah yang dipilih.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sebuah sistem yang dimaksudkan

untuk mendukung para pengambil keputusan Kepala Sekolah/Yayasan dalam semi terstruktur. SPK ditunjukkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas para pengambil keputusan tersebut, namun tidak untuk mengganti penilaian.

Dengan kemajuan teknologi saat ini, memunculkan ide penulis untuk merancang, membangun dan mengimplementasikan sistem pengambilan keputusan kenaikan pangkat untuk mempermudah dalam pangkat/jabatan guru.

Berdasarkan pemikiran inilah, maka dibuatlah skripsi dengan judul **"Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Kenaikan Jabatan Guru pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan dengan Model Profile Matching"**.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah membangun rancangan Sistem Pendukung Keputusan yang dapat menjadi alat bantu para pengambil keputusan untuk kenaikan jabatan di Sekolah SMA Swasta Raksana Medan?
2. Bagaimanakah merancang Sistem Pendukung Keputusan dalam kenaikan Pangkat/Jabatan pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan?
3. Bagaimana implementasi/menerapkan Sistem Pendukung Keputusan dalam kenaikan Jabatan guru pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai didalam penulisan tugas akhir ini adalah:

1. Membuat perancangan model pencocokan profil untuk proses penilaian kualitas guru pengajar.
2. Membuat rancangan sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan yang dapat digunakan sebagai alat bantu Pendukung Keputusan mengenai kenaikan jabatan yang berdasarkan pada penilaian kualitas guru pengajar.

## II Teori

### 2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pendukung mempunyai arti sesuatu atau orang yang mendukung, pembantu, penyokong, penunjang (Departement Pendidikan Nasional, 2002).

Pada umumnya, kata keputusan berarti pilihan yaitu pilihan dari dua atau lebih kemungkinan. Keputusan biasa dikatakan sama dengan pilihan, tetapi ada perbedaan penting diantara kedua kata tersebut.

### 2.2 Model Pencocokan Profile

Maksud dari pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme

pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat *variable predictor* yang ideal yang harus dimiliki oleh guru, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam pencocokan profile, dilakukan identifikasi terhadap guru yang baik maupun buruk. Guru/karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jikalau pelaksanaan yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka *variable* tersebut berfaedah untuk memilih pelaksanaan yang baik. Dalam pencocokan profile, staf guru/karyawan yang diangkat adalah guru/karyawan yang paling mendekati profile ideal seorang guru/karyawan yang berhasil.

### 2.3 Metode Gap

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga Gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

Untuk menganalisis guru yang sesuai dengan jabatan tertentu dilakukan dengan metode *profile matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya.

### 2.3.1 Perhitungan Metode Gap Kompetensi

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang diajukan oleh perusahaan/sekolah. Dalam kasus ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan Gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan Gap disini adalah beda antara profile jabatan dengan profile karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini.

$$\text{Gap} = \text{Profile Karyawan} - \text{Profile Jabatan}$$

Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi berdasarkan aspek-aspek. Untuk perhitungan pemilihan guru/karyawan pengumpulan Gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai penghitungan yang berbeda-beda.

1. Aspek Kapasitas Intelektual/Kecerdasan.
  - a. Common Sense
  - b. Verbalisasi Sense
  - c. Sistematika Berfikir
  - d. Penalaran dan Solusi Real
  - e. Konsentrasi
  - f. Logika Praktis
  - g. Fleksibelilitas Berpikir
  - h. Imajinasi Kreatif
  - i. Antisipasi
2. Aspek Sikap Kerja
  - a. Energi Psikis
  - b. Ketelitian dan Tanggung Jawab
  - c. Kehati-hatian
  - d. Pengendalian Perasaan
  - e. Dorongan Berprestasi
  - f. Vitalitas dan Perencanaan
3. Aspek Prilaku.
  - a. Kekuasaan (*Dominance*)
  - b. Pengaruh (*Influences*)
  - c. Keteguhan Hati (*Steadines*)
  - d. Pemenuhan (*Compliance*)

**2.3.2 Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor.**

Setelah menentukan nilai bobot Gap untuk ketiga aspek yaitu kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek di kelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu Kelompok Core Factor dan Secondary Factor.

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

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata Core Factor  
 NC (i,s,p) : Jumlah rata-rata Core Factor (intelektual, sikap kerja, perilaku).  
 IC : Jumlah item Core Factor

Sementara itu perhitungan Secondary Factor bisa ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- NSF : Nilai rata-rata Secondary Factor  
 NS (i, s, p) : Jumlah total nilai Secondary Factor (intelektual, sikap kerja dan perilaku).  
 IS : Jumlah item Secondary Factor

**2.3.3 Penghitungan Nilai Total**

Dari hasil perhitungan rumus diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari Core dan Secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap

tiap profil. Penggunaan rumus dapat dibuat sebagai berikut:

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

Keterangan:

- NCF (i,s,p) : Nilai rata-rata Core Factor (Intelektual, Sikap Kerja dan Perilaku)  
 NSF (i,s,p) : Nilai rata-rata Secondary Factor (Intelektual, Sikap Kerja dan Perilaku)  
 N (i,s,p) : Nilai Total dari aspek (Intelektual, Sikap Kerja dan Perilaku)  
 (x)% : Nilai Persen yang di inputkan

**2.3.4 Penghitungan Penentuan Rangkaing**

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangkaing dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan rangkaing mengacu pada hasil tertentu. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus dibawah ini:

$$Rangkaing = (x)\% Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan:

- Ni = Nilai Kapasitas Intelektual  
 Ns = Nilai Sikap Kerja  
 Np = Nilai Perilaku  
 (x)% = Nilai Persen yang di Inputkan

**III Metode Penelitian**

**1.2.2.2 Sistem yang Diusulkan**

Dari hasil analisa sistem berjalan yang masih manual, maka dibuatlah sistem usulan yang dapat membantu dalam menentukan guru honor yang akan naik jabatan agar lebih efektif dan memudahkan Kepala Sekolah dalam menentukan kenaikan jabatan guru.

Karena sistem bersifat secara terkomputerisasi, maka tidak banyak kesalahan ataupun kesilapan seperti yang terjadi seperti berikut:

1. Penilaian guru yang dilakukan sudah bersifat komputer.
2. Tidak Membutuhkan waktu yang lama dalam menentukan guru yang akan naik jabatan.
3. Adanya standar atau bobot nilai yang pasti dalam perhitungan penilaian kinerja guru honor.
4. Perbandingan dengan standar kriteria yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar guru.

5. Data kenaikan jabatan terdokumentasi dengan baik.
6. Adanya prosedur kerja yang baik, sehingga proses kenaikan jabatan menjadi lebih efektif.

Sistem yang diusulkan berdasarkan prosesnya adalah sebagai berikut:

a. Input data Guru

Data pegawai yang diinginkan untuk masing-masing guru dapat langsung dilihat di dalam sistem. Kriteria untuk semua jabatan dan nilai bobot setiap guru sudah tersedia.

b. Proses

Tersedianya proses perhitungan dengan menggunakan Model Pencocokan Profil melalui Metode Gap dalam menentukan guru yang akan menaiki jabatan tertentu dan juga proses kenaikan jabatan tidak akan membutuhkan banyak waktu, karena hasil akhirnya akan langsung ditampilkan.

c. Output

Di sistem yang diusulkan, laporan hasil keputusan kenaikan jabatan guru dapat tersimpan dengan baik didalam suatu database.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan bertujuan untuk memperoleh data-data yang terkait dengan sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan. Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pengumpulan data ialah studi pustaka, studi lapangan dan studi literatur.

#### 3.3.1 Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari teori-teori terkait yang diambil dari hasil penelitian sebelumnya agar dapat mendukung penyelesaian masalah penelitian. Pencarian informasi tentang "Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru dengan Model Profile Matching Pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan" terdiri dari beberapa buku diantaranya berkaitan tentang Sistem Informasi, Analisis dan Konsep Sistem Pendukung Keputusan, dan beberapa lagi tentang buku program. Sedangkan situs *internet* tentang Teori Metode Gap dan teori-teori yang lain. Secara lengkapnya judul buku dan *website* tersebut dapat dilihat pada daftar pustaka.

#### 3.3.2 Studi Lapangan

Studi Lapangan dalam melakukan analisis sistem susulan yaitu berupa:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung dilapangan dilakukan untuk memperoleh data serta mengumpulkan informasi sesuai yang dibutuhkan. Pengamatan dilakukan pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan pada tanggal 30 April 2014. Pada observasi ini, penulis melihat kriteria-kriteria yang ada untuk proses kenaikan jabatan guru honor ke guru tetap, melihat data-data lengkap guru pengajar, mengamati dan mempelajari setiap proses kenaikan jabatan yang masih dilakukan secara manual oleh pihak Kepala Sekolah.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan/*interview* secara langsung dan banyak dilakukan dalam pengembangan Sistem Informasi. Wawancara memungkinkan analisa sistem sebagai pewawancara untuk mengumpulkan data secara tatap muka langsung dengan orang yang diwawancarai.

Pada wawancara ini dilakukan dengan mengadakan percakapan kepada Kepala Sekolah yaitu Bapak Drs.H.Situmorang untuk memperoleh data-data guru, kriteria serta bobot nilai, sistem yang dibutuhkan untuk proses kenaikan jabatan, serta saran-saran yang dibutuhkan dalam pembuatan sistem dan penyusunan skripsi ini.

Berdasarkan pengamatan langsung dan wawancara yang dilakukan, dapat dikumpulkan beragam informasi kenaikan jabatan, profil Sekolah SMA Raksana Medan, sistem yang dibutuhkan untuk proses kenaikan jabatan di Sekolah SMA Swasta Raksana Medan.

### 3.4 Prancangan Penelitian

#### 3.4.1 Menentukan Metodologi Perancangan

Dalam perancangan sistem kenaikan jabatan guru digunakan metode Model SDLC (System Development Life Cycle). Ada 2 tahapan utama yaitu antara lain:

1. Analisis

Pada tahap ini dilakukan analisa sistem kenaikan jabatan yang sedang berjalan pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan. Selain menganalisa proses yang sedang berjalan, tahapan analisa ini juga digunakan untuk dapat merancang sistem baru yang sebelumnya proses kenaikan jabatan masih dilakukan secara manual. Adapun tahapan analisa sistem yang dilakukan antara lain:

a. Deteksi Masalah

Identifikasi permasalahan yang ada pada sistem kenaikan jabatan yang sedang berjalan dapat diketahui permasalahan yang ada pada sistem kenaikan jabatan

yang berjalan dan dapat diberikan solusi pemecahan masalah untuk perbaikan sistem.

b. Penelitian/Investigasi

Penelitian/investigasi awal untuk penulisan skripsi dilakukan dengan dua cara, antara lain:

- 1) Penelitian secara langsung, yaitu dengan menggunakan wawancara (interview) dan pengamatan (observation).
- 2) Penelitian secara tidak langsung yaitu dengan mempelajari aliran prosedur (*procedure flow*) yang ada pada kenaikan jabatan di Sekolah SMA Swasta Raksana Medan

c. Analisa Kebutuhan Sistem

Pada tahap ini dilakukan analisa sistem yang berjalan yang dapat lebih mempermudah dalam menganalisa kebutuhan sistem kenaikan jabatan, kemudian mendiskripsikan mengenai masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

2. Perancangan

Setelah dilakukan analisa sistem kemudian dilakukan tahap perancangan yang dilakukan untuk mendesign sistem kenaikan jabatan yang baru, yang dapat menyelesaikan ataupun memperkecil permasalahan dalam sistem kenaikan jabatan guru.

a. Perancangan Masukan (input)

Pada tahapan ini akan dilakukan proses perancangan *Form* atau perancangan antarmuka program yang diperlukan dengan menentukan kebutuhan input dari sistem kenaikan jabatan yang baru.

b. Perancangan Keluaran (output)

Pada tahapan ini akan dilakukan proses perancangan output dari sistem kenaikan jabatan yang berupa laporan-laporan yang terinci, dengan menentukan kebutuhan output dari sistem yang baru.

c. Perancangan File

Pada tahap ini akan dilakukan proses perancangan basis data dari sistem kenaikan jabatan yang baru.

### 3.4.2 Model dan Metode yang Digunakan

Dari hasil pengamatan, terdapat permasalahan yang terjadi dalam proses kenaikan jabatan. Untuk memecahkan persoalan tersebut maka digunakanlah model Profile Matching. Proses perhitungan model Profile Matching ini menggunakan Metode Gap yang terdiri dari beberapa proses yaitu perhitungan selisih, pembobotan Gap, Perhitungan Core dan Secondary Factor, serta penentuan Rangkaing.

Proses perhitungan selisih adalah pengurangan antara profil guru dengan profil

jabatan. Pembobotan Gap merupakan pemberian nilai baku yang berdasarkan hasil penghitungan selisih. Perhitungan Core dan Secondary factor merupakan perhitungan dari setiap kriteria. Model perhitungan ini bertujuan untuk membantu proses kenaikan jabatan, yaitu dalam menentukan guru mana yang berkualitas dan berhak untuk mendapat jabatan baru.

### 3.4.3 Aspek-aspek Penilaian

Kriteria profesional jabatan guru mencakup fisik, kepribadian, keilmuan, dan keterampilan sebagai berikut:

1. Kemampuan Dasar (Kepribadian)
  - a. Beriman dan Bertaqwa.
  - b. Berwawasan Pancasila.
  - c. Mandiri penuh tanggung jawab.
  - d. Berwibawa.
  - e. Berdisiplin.
  - f. Berdedikasi.
  - g. Bersosialisasi dengan masyarakat.
  - h. Mencintai peserta didik dan peduli terhadap pendidikannya.
2. Kemampuan Umum (Kemampuan Mengajar)
  - a. Menguasai ilmu pendidikan dan keguruan.
  - b. Menguasai kurikulum yang mencakup.
  - c. Menguasai didaktik metode umum.
  - d. Menguasai pengelolaan kelas.
  - e. Mampu melaksanakan monitoring dan evaluasi peserta didik.
  - f. Mampu mengembangkan dan aktualisasi diri.
3. Kemampuan Khusus (Pengembangan Keterampilan Mengajar)
  - a. Keterampilan bertanya.
  - b. Memberi penguatan.
  - c. Mengadakan variasi.
  - d. Menjelaskan.
  - e. Membuka dan menutup pelajaran.
  - f. Membimbing diskusi kelompok kecil.
  - g. Mengelola kelas.
  - h. Mengajar kelompok kecil dan perorangan.

### 3.4.4 Implementasi

Tahap implementasi dilakukan sebagai proses untuk menerapkan sistem kenaikan jabatan yang telah dibangun agar User dapat menggunakannya untuk menggantikan sistem yang lama. Pada tahap ini juga dilakukn transfer dari hasil rancangan kedalam pengkodean program. Dalam mendesain sistem kenaikan jabatan ini digunakan Visual Basic 6.0 sebagai kode pemrograman dan Database Microsoft Access 2007.

### 3.5 Perancangan Sistem

Perancangan Sistem adalah merancang atau mendesain suatu sistem yang baik dan benar. Perancangan aplikasi di bentuk dengan tujuan untuk memudahkan Kepala Sekolah SMA Swasta Raksana Medan dalam mengambil Keputusan Kenaikan Jabatan Guru di Sekolah.

Perancangan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan ini bersifat *Object Oriented* (berorientasi objek). Dengan menggunakan Unified Modelling Language (UML) sebagai bahasa pemodelan. Pembangunan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru dengan Metode Gap ini dilakukan dengan menggunakan tools utama sebagai berikut:

1. *Microsoft Visual Basic 6.0* sebagai *Framework* aplikasi untuk membaca bahasa pemrograman.
2. *Microsoft Access 2007* sebagai *Database* penyimpanan data.

### 3.5.1 Perancangan Sistem Pendukung Keputusan

Setelah tahapan analisis selesai, maka tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah tahap perancangan sistem. Dibawah ini dijelaskan mengenai perancangan sistem yang akan dibangun. Seperti terlihat pada table 3.1

Tabel 3.1.

Tabel Point Setiap Kriteria

No	Aspek Penilaian	Point
1	Beriman dan Bertaqwa	3
2	Berwawasan Pancasila	3
3	Mandiri dan Penuh Tanggung Jawab	4
4	Berwibawa	4
5	Berdisiplin	3
6	Berdedikasi	4
7	Bersosialisasi	4
8	Mencintai Peserta Didik	5
9	Menguasai Ilmu Pendidikan	4
10	Menguasai Kurikulum	4
11	Menguasai Didaktik Metodi Umum	4
12	Menguasai Pengelolaan Kelas	4
13	Mampu Melaksanakan Monitoring	3
14	Mampu Mengembangkan dan Aktuaslisasi	5
15	Keterampilan Bertanya	3
16	Memberi Penguatan	3
17	Mengadakan Variasi	4
18	Menjelaskan	5
19	Membuka dan Menutup Pelajaran	4
20	Membimbing Diskusi Kelompok	3
21	Mengelola Kelas	4

22	Mengajar Kelompok Kecil	5
	Jumlah Point Kriteria	85

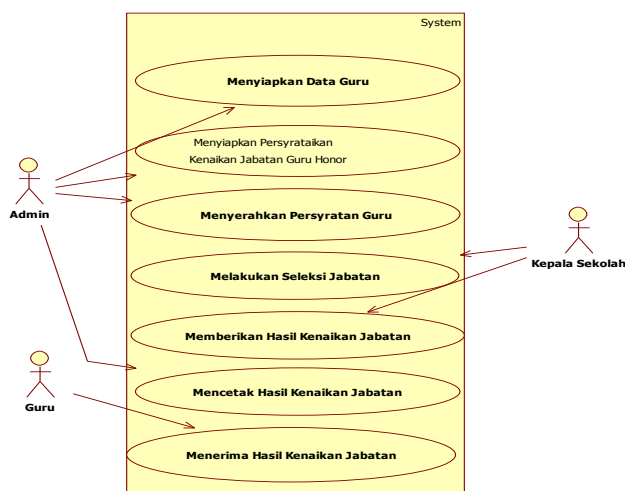
### 3.5.2 Sistem yang di usulkan

#### 3.5.3.1 Model Use Case Diagram

Dalam pemodelan dengan menggunakan UML, semua perilaku dimodelkan sebagai use case yang mungkin dispesifikasikan mandiri dari realisasinya. Berikut Use Case sistem berjalan dalam kenaikan jabatan guru honor menjadi guru tetap.

1. Use Case Sistem Berjalan

Alur sistem berjalan diawali dengan Kepala Sekolah SMA menyiapkan persyaratan sesuai jabatan yang tersedia. Kemudian kepala sekolah memilih guru honor yang berkualitas sesuai untuk menjadi guru tetap. Setelah ditentukan satu guru yang akan menduduki posisi jabatan baru, maka dibuatlah laporan guru yang berhak naik jabatan menjadi guru tetap. Laporan tersebut akan dibuat menjadi 2 rangkap. sebagai laporan hasil proses kenaikan jabata, seperti terlihat pada gambar 3.3. Use Case sistem berjalan



Gambar 3.3. Use Case Sistem Berjalan

### IV Hasil

#### 4.1 Hasil Penelitian

Merupakan hasil akhir dalam pembuatan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru di Sekolah SMA Swasta Raksana Medan, berikut ini merupakan Hasil Implentasi dalam setiap bentuk Form.

1. **Form Menu Login**

Form menu Login merupakan form dimana Kepala Sekolah sebelum masuk ke Sistem Pendukung Keputusan melakukan pengidentifikasi nama dan password. Gunanya menu login ini

adalah agar sistem tidak disalah gunakan oleh orang-orang yang tak bertanggung jawab. Seperti terlihat pada gambar 4.1 dibawah ini:



**Gambar 4.1.**  
**Tampilan Menu Login**

**2. Form Menu Utama**

Meupakan Menu tampilan awal dalam sistem pendukung keputusan, dimana Kepala Sekolah akan memilih menu uji kemampuan. Seperti terlihat pada gambar 4.2



**Gambar 4.2.**  
**Tampilan Menu Utama**

**3. Form Data Guru**

Form ini merupakan form pemilihan guru, yang akan mau dilakukan pengujian sistem pendukung keputusan. Seperti terlihat pada gambar 4.3.



**Gambar 4.3. Form Tampilan Data Guru**

**4. Form Kriteria Kemampuan Dasar**

Merupakan form tampilan tahap pertama dalam melakukan penghitungan sistem pendukung keputusan. Di form ini Kepala Sekolah menginput nilai dari setiap Sub Kriteria Kemampuan Dasar dan melakukan proses. Setelah itu kepala Sekolah Menekan Tombol Lanjut, maka sistem akan masuk ke Kriteria Selanjutnya. Seperti terlihat pada gambar 4.4



**Gambar 4.4**  
**Form Kriteria Kemampuan Dasar**

**5. Form Kriteria Kemampuan Umum**

Merupakan form tampilan tahap kedua dalam melakukan penghitungan sistem pendukung keputusan. Di form ini Kepala Sekolah menginput nilai dari setiap Sub Kriteria Kemampuan Umum dan melakukan proses. Setelah itu kepala Sekolah Menekan Tombol Lanjut, maka sistem akan masuk ke Kriteria Selanjutnya. Seperti terlihat pada gambar 4.5



**Gambar 4.5**  
**Form Kriteria Kemampuan Umum**

**6. Form Kriteria Kemampuan Khusus**

Merupakan form tampilan tahap kedua dalam melakukan penghitungan sistem pendukung keputusan. Di form ini Kepala Sekolah menginput nilai dari setiap Sub Kriteria Kemampuan Umum dan melakukan proses. Setelah itu kepala Sekolah Menekan Tombol Lanjut, maka sistem akan masuk ke Penghitungan Kemampuan Dasar, Kemampuan Umum dan Kemampuan Khusus. Seperti terlihat pada gambar 4.6

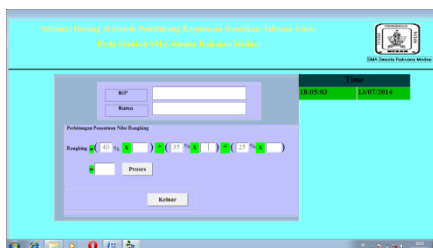


**Gambar 4.6**

**Form Kriteria Kemampuan Khusus**

**7. Form Penghitung Semua Kriteria**

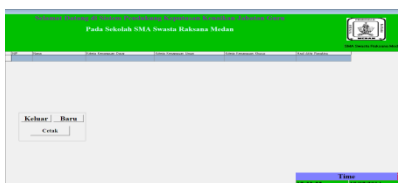
Form ini merupakan tampilan penghitungan dari ke 3 Kriteria (Kemampuan Dasar, Kemampuan Umum, Kemampuan Khusus), dari sini lah didapat nilai suatu hasil total nilai kriteia setiap guru.



**Gambar 4.7**  
**Form Total Hasil Kriteria**

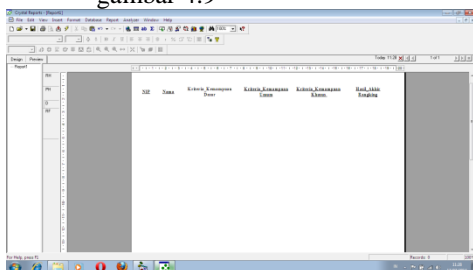
**8. Form Tampil Hasil Akhir**

Form ini digunakan untuk menampilkan Hasil akhir dari setiap guru yang telah dilakukan pengujian kriteria. Seperti gambar 4.8.



**Gambar 4.8**  
**Form Tampilan Hasil Akhir**

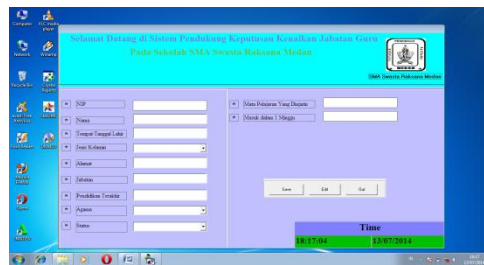
Setelah melakukan penghitungan hasil akhir, maka untuk menampilkan Hasil Akhir dalam bentuk laporan cetak, dipakailah crystal reoport untuk menampilkan cetak penilaian. Dengan mengklik Cetak. Seperti terlihat pada gambar 4.9



**Gambar 4.9**  
**Gambar Hasil Crystal Reaport**

**9. Edit dan Simpan Data Guru**

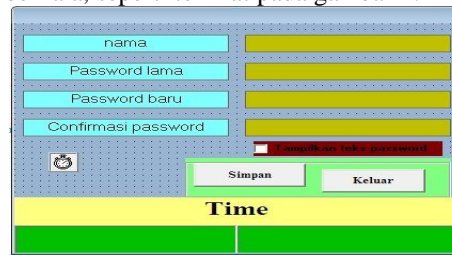
Form ini digunakan untuk mengedit data guru, dan menyimpan data guru Seperti terlihat pada gambar 4.10



**Gambar 4.10**  
**Form Edit dan Simpan Data Guru**

**10. Form Ganti Password**

Form digunakan untuk mengganti pasword secara berkala, seperti terlihat pada gambar 4.11



**Gambar 4.11**  
**Form Ganti Password**

**4.2 Pembahasan**

**4.2.1 Kelebihan Sistem yang Dibuat**

Adapun kelebihan dari sistem yang telah dirancang oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru lebih terkomputerisasi.
2. Adanya Menu Login sehingga sistem terjaga dari user yang tidak bertanggung jawab.
3. Sistem ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja guru untuk promosi jabatan baru
4. Memberikan Penilaian Kenaikan Jabatan berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan oleh Kepala Sekolah.
5. Dengan adanya kriteria-kriteria dari sistem pendukung keputusan, maka penilaian guru mempunyai hasil yang lebih akurat.
6. Adanya menu ganti pasword, sehingga User dapat mengganti pasword secara berkala.

**4.2.2 Kekurangan Sistem yang di Buat**

Adapun kekurangan dari sistem yang dirancang ini adalah:

1. Sistem ini di khususkan hanya untuk satu user saja.
2. Sistem ini hanya digunakan untuk penilaian guru di Sekolah.
3. Sistem ini hanya berlaku di Sekolah SMA Swasta Raksana Medan.

**V Kesimpulan**

Setelah melakukan analisa, merancang dan mengimplementasikan Sistem Pendukung



Keputusan Kenaikan Jabatan Guru di Sekolah SMA Swasta Raksana Medan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Merancang Sistem Pendukung Keputusan dengan menggabungkan Model Profile Matching dan Metode Gap sebagai pondasi dalam setiap kriteria Kenaikan Jabatan Guru dan sebagai pengganti sistem yang lama.
2. Membangun Sistem Pendukung Keputusan dengan menggunakan Visual Basic 6.0 dan Microsoft Access 2007. Visual Basic 6.0 dan Microsoft Access 2007 sebagai wadah dalam membangun Sistem Pendukung Keputusan yang akan dibuat.
3. Implementasi dalam Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru, dirancang agar penarikan kesimpulan layak tidaknya suatu guru memiliki standart bobot penilaian dan setiap kriteria dapat di pertanggung jawabkan.

Madiun,. 2002. *Database Visual Basic 6.0*.Yogyakarta: Penerbit Andi.

Kadir,Abdul,. 2003. *Pengenalan Teknologi Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Nazir,Moh,. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

#### Referensi :

Kadir,Abdul,.2002. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Darmawan,Deni,.2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sutanta,Edhy,. 2011. *Basis Data*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Widianti,Sri,. 2000. *Pengantar Basis Data*. Jakarta: Penerbit Fajar

Marlinda,Linda,. 2004. *Sistem Basis Data*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Mulyasa,E,. 2009. *Menjadi Guru Profesiona*. Bandung: Penerbit PT.Remaja Rosdakarya.

Kusrini,. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hasan, iqbal. 2004. *Pokok-Pokok Materi Teori Pengambilan Keputusan*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Madiun,Madcoms,. 2010. *Microsoft Visual Basic 6.0 dan Crystal Report 2008*: Yogyakarta: Penerbit Andi.

Madiuns,Madcoms,. 2004. *Microsoft Visual Basic 6.0* Yogyakarta.

Tim Penerbit Andi. 2008. *Microsoft visual basic 6.0 untuk pemula*, Yogyakarta : Penerbit andi.

Penerbit Andi. Rusmawan,Uus,. 2009. *Koleksi Program VB 6.0. Konsep ADO untuk Tugas Akhir dan Skripsi*. Jakarta: Penerbit: PT. Gramedia

SitiAnisyah,Erhans,. 2008. *Microsoft Office 2007*. Jakarta: Penerbit PT. Ercontara Rajawali.

Suarna,Nana,. 2010. *Microsoft Office 2007*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.