

Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Penilaian Kinerja Kepala Sekolah SMP Berprestasi

Muhammad Husein¹⁾, Kusri²⁾, Armadyah Amborowati³⁾
^{1,2,3}Magister Teknik Informatika Universitas Amikom Yogyakarta
Jl. Ring Road Utara, Condong Catur, Depok, Sleman, DIY
e-mail: ¹muhammad.husein@students.amikom.ac.id, ²kusri@amikom.ac.id
³armadyah.a@amikom.ac.id

Abstrak

Kepala sekolah merupakan posisi tenaga pendidik yang mempunyai peran yang strategis dalam membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kepala sekolah yang berprestasi sudah sepatutnya mendapatkan penghargaan yang layak dan lebih. Sistem penghargaan dalam bentuk pemilihan kepala sekolah berprestasi yang diseleksi secara ketat, transparan, dan terstruktur diharapkan dapat memotivasi bagi seluruh kepala sekolah untuk terpacu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Perbaikan terhadap pelaksanaan program perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan program sehingga hasilnya dapat tepat sasaran, dan sesuai dengan tujuan. Sistem Pendukung Keputusan Kelompok merupakan sistem yang dapat membantu sekelompok orang dalam mengambil keputusan yang akurat dan tepat sasaran. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* dan *Profile Matching* dan agregasi keputusan kelompok menggunakan teknik Borda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode TOPSIS dan *Profile Matching* dapat menghasilkan keputusan tiap individu penilai dan borda dapat digunakan untuk menyatukan hasil keputusan yang ada didalam kelompok.

Kata kunci: *Group decision support system, topsis, borda, profile matching.*

1. Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 40 Ayat (2) menyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) berkewajiban: a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Pernyataan ini menggambarkan bahwa tugas pembinaan kemampuan guru menjadi tanggung jawab kepala sekolah, oleh karena itu kepala sekolah berkontribusi dalam program peningkatan profesionalisme mengajar guru dengan melibatkan semua unsur yang terkait.

Untuk menjaga kualitas kinerja kepala sekolah, setiap tahunnya dilakukan perlombaan dengan penilaian kinerja untuk mengukur pencapaian kerja setiap kepala sekolah. Penilaian tersebut melalui tahap wawancara, penilaian dan perhitungan nilai. Peneliti mengusulkan topik penelitian sistem pendukung keputusan kelompok untuk menentukan pemilihan kepala sekolah SMP berprestasi dengan menggunakan metode *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution*, *Profile Matching* dan Borda. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif bagi dinas pendidikan dalam melakukan penilaian kepala sekolah berprestasi terbaik dengan metode perhitungan yang lebih disukai dan dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah untuk berkompetisi secara baik dengan menunjukkan kualitas.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian tindakan atau *action research*. Penelitian tindakan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan atau cara pendekatan baru dalam memecahkan masalah [1]. Metode perhitungan yang digunakan yaitu metode *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS), *Profile Matching* dan Borda.

2.1. Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)

Seperti yang dikutip dalam penelitian Hendro Mulyono [2] TOPSIS adalah salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria yang pertama kali diperkenalkan oleh Yoon dan Hwang pada tahun

1981. Topsis menggunakan prinsip bahwa alternatif harus mempunyai jarak terdekat dari solusi ideal positif dan jarak terpanjang (terjauh) dari solusi ideal negatif dari sudut pandang geometris dengan menggunakan jarak Euclidean (jarak antara dua titik) untuk menentukan kedekatan relatif dari suatu alternatif.

Metode ini dipilih karena dapat menyelesaikan kriteria yang bersifat *benefit* dan juga *cost*, karakteristik dari metode ini yaitu solusi ideal positif didefinisikan sebagai jumlah dari seluruh nilai terbaik yang dapat dicapai untuk setiap atribut, sedangkan solusi negatif ideal terdiri dari seluruh nilai terburuk yang dicapai untuk setiap atribut. TOPSIS mempertimbangkan keduanya, jarak terhadap solusi ideal positif dan jarak terhadap solusi ideal negatif dengan mengambil kedekatan relatif terhadap solusi ideal positif. Metode TOPSIS banyak digunakan untuk menyelesaikan pengambilan keputusan secara praktis. Hal ini disebabkan konsepnya sederhana dan mudah dipahami, komputasinya efisien, dan memiliki kemampuan mengukur kinerja relative dari alternatif-alternatif keputusan.

Adapun tahapan dari metode topsis yaitu:

- 1) Membuat matriks keputusan yang ternormalisasi

Untuk mendapatkan matriks normalisasi r , setiap normalisasi dari nilai r_{ij} dapat dilakukan dengan perhitungan membuat matriks keputusan ternormalisasi r yang elemen-elemennya ditentukan dengan rumus berikut:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}} \quad (1)$$

- 2) Membuat matriks keputusan yang ternormalisasi terbobot.

- 3) Menentukan matriks solusi ideal positif dan matriks solusi ideal negatif.

$$\text{Rumus: } A^+ = \max(y_{1+}, y_{2+}, \dots, y_{n+}) \text{ dan } A^- = \max(y_{1-}, y_{2-}, \dots, y_{n-}) \quad (2)$$

- 4) Menentukan jarak antara nilai setiap alternatif dengan matriks solusi ideal positif dan negatif.

$$D_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_{ij}^+)^2}, \text{ Untuk } i=1,2,3,\dots,m \quad (3)$$

$$D_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_{ij}^-)^2}, \text{ Untuk } i=1,2,3,\dots,m \quad (4)$$

- 5) Menentukan nilai preferensi untuk setiap alternatif atau kedekatan relatif dengan solusi ideal.

$$V_i = \frac{D_i^-}{D_i^- + D_i^+} \quad (5)$$

2.2. Profile Matching

Profile Matching disebut juga metode GAP, adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati [3]. Penelitian lain yang dirujuk dalam penelitian ini yang menggunakan metode yang sama yaitu penelitian Egi badar, dkk [4] dan Rani,dkk [5] namun penelitian tersebut belum menggunakan sistem pendukung keputusan kelompok sehingga hasilnya masih mendekati subjektifitas satu penilai. Dalam penelitian ini metode gap dapat mengakomodasi kriteria yang bersifat *primary* dan *secondary*.

Metode ini juga digunakan dalam penelitian rani Irma,dkk[5] yang melakukan penilaian terhadap karyawan berprestasi Penerapan metode profile matching, hasil dari penelitian tersebut yaitu metode ini dapat digunakan untuk mengambil keputusan pemilahan karyawan berprestasi khususnya di PT. Sarana Inti Persada (SIP) dengan menentukan aspek atau kriteria sebagai syarat pemilihan karyawan berprestasi.

langkah-langkah dalam metode profile matching/GAP dalam buku sistem pendukung keputusan [3] adalah sebagai berikut:

1. Menentukan aspek atau kriteria dalam penilaian karyawan berprestasi dan kriteria tersebut yaitu terdiri dari 5 kriteria yaitu disiplin, integritas, komitmen, kerjasama dan prestasi kerja. Melakukan perhitungan pemetaan gap karyawan dari data yang ada pada kuesioner. Perhitungan gap dilakukan pada tiap aspek atau kriteria. Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil penerima penghargaan dengan profil pegawai atau bisa ditunjukkan pada rumus dibawah ini.

$$\text{Gap} = \text{Profil Alternatif} - \text{Profil Penerima Penghargaan} \quad (6)$$

2. Melakukan pembobotan setelah diperoleh gap pada masing-masing karyawan. Pembobotan dilakukan dengan melihat tabel bobot nilai gap.

Tabel 1. Bobot Nilai Gap

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level

Tabel 1. Bobot Nilai Gap

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
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. Setelah menentukan bobot nilai gap untuk setiap aspek, kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor. Pengelompokan core factor ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (7)$$

Keterangan :
 NCF : Nilai rata-rata core factor
 NC : Jumlah total nilai core factor
 IC : Jumlah item core factor

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (8)$$

Keterangan :
 NSF : Nilai rata-rata secondary factor
 NS : Jumlah total nilai secondary factor
 IS : Jumlah item secondary factor

4. Melakukan perhitungan nilai total berdasarkan persentase dari core dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap tiap profil. Penghitungan bisa dilihat pada rumus dibawah ini:

$$N = (x)\%NCF + (x)\%NSF \quad (9)$$

Keterangan :
 N : Nilai Total dari aspek
 (x)% : Nilai Persen yang diinputkan
 NCF : Nilai rata-rata Core Factor
 NSF : Nilai rata-rata Secondary Factor

5. Terakhir melakukan perhitungan penentuan ranking berdasarkan dengan perhitungan nilai total yang sebelumnya dilakukan. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus di bawah ini:

$$Ranking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np \quad (10)$$

Keterangan :
 Ni : Nilai kapasitas intelektual
 Ns : Nilai sikap kerja
 Np : Nilai perilaku
 (x)% : Nilai Persen yang diinputkan

2.3. Borda

Seperti yang dikutip dalam penelitian Standy oei [6] Borda merupakan suatu model atau teknik penyelesaian masalah pengambilan keputusan di dalam suatu kelompok. Dengan borda, beberapa pendapat ataupun persepsi yang berbeda mengenai suatu keputusan bisa disatukan menjadi suatu keputusan kelompok/bersama. Dengan begitu, keputusan yang dihasilkan bisa diterima oleh kelompok tersebut.

Langkah-langkah untuk perhitungan dengan metode borda, meliputi:

1. Setiap pengambil keputusan memberikan nilai n-1 untuk alternatif pilihan pertama, nilai n-2 untuk alternatif pilihan kedua, ..., dan nilai 0 untuk alternatif pilihan terakhir.
2. Alternatif dengan nilai total tertinggi adalah pemenangnya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Kriteria

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kriteria utama dan subkriteria. Kriteria yang digunakan mengacu pada pedoman kriteria tahun 2015 dan 2016, namun tidak semua aspek subkriteria digunakan.

Tabel 2. Bobot Kriteria Utama Tahun 2015

Kriteria	Bobot(%)
Dokumen Portofolio	20
Penilaian Kinerja	10
Tes Tertulis	25
Publikasi Ilmiah	20
Presentasi dan Wawancara	25

Tabel 3. Bobot Kriteria Utama Tahun 2016

Kriteria	Bobot(%)
Dokumen Portofolio	30
Penilaian Kinerja	10
Tes Tertulis	20
Publikasi Ilmiah	10
Presentasi dan Wawancara	30

Tabel 4. Kriteria yang Digunakan Dalam Penelitian Ini

Kode	Kriteria	Komponen	Sub Kriteria	Jenis	Bobot
K1	Kinerja Kepala Sekolah	Penilaian Kinerja Oleh	Kelengkapan PKG	Secondary	3

Tabel 4. Kriteria yang Digunakan Dalam Penelitian Ini (lanjutan)

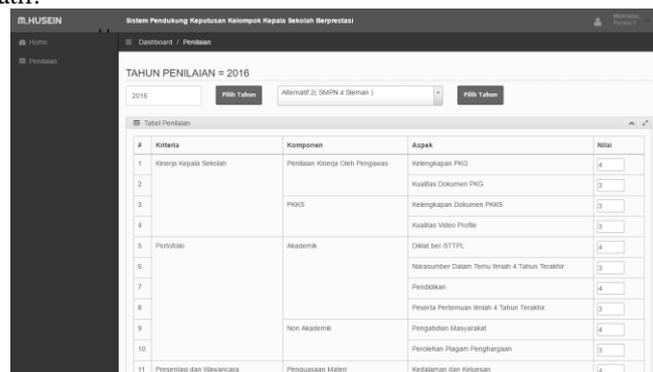
Kode	Kriteria	Komponen	Sub Kriteria	Jenis	Bobot	
K2	Portofolio	Pengawas	Kualitas Dokumen PKG	Secondary	4	
K3		PKKS	Kelengkapan Dokumen PKKS	Core	4	
K4			Kualitas Video Profile	Core	3	
K5		Akademik	Diklat ber-STPL	Core	4	
K6			Narasumber Dalam Temu Ilmiah 4 Tahun Terakhir	Core	4	
K7			Pendidikan	Core	5	
K8			Peserta Pertemuan Ilmiah 4 Tahun Terakhir	Secondary	4	
K9		Non Akademik	Pengabdian Masyarakat	Core	5	
K10			Perolehan Piagam Penghargaan	Secondary	4	
K11		Presentasi dan Wawancara	Penguasaan Materi	Kedalaman dan Keluasan	Secondary	5
K12				Kemampuan Merespon Pertanyaan	Core	5
K13	Penyampaian Materi		Kelengkapan Penyajian	Core	4	
K14				Sistematika Penyajian	Secondary	4
K15	Publikasi Ilmiah atau Karya Inovatif	Karakteristik Publikasi Ilmiah	Kebaruan	Core	5	
K16				Kebermanfaatan	Secondary	4
K17				Originalitas	Core	4
K18		Kelengkapan Penulisan	Analisis dan Pembahasan	Core	4	
K19				Latar Belakang	Core	4
K20				Metodologi	Core	3
K21				Rumusan Masalah	Secondary	4
K22	Tes Tertulis	Tes Tertulis	Tes Kepribadian	Core	5	
K23				Tes Wawasan Pendidikan	Secondary	4

3.2. Penentuan Bobot GAP dan TOPSIS

Selain bobot kriteria utama, metode GAP / Profile Matching juga memiliki bobot Core dan Secondary factor. Core Factor memiliki bobot 60% dan Secondary Factor memiliki 40%. Sedangkan metode TOPSIS memiliki jenis kriteria benefit dan cost. Perhitungan bobot dalam penelitian ini didefinisikan dalam skala likert 1 sampai 5. Dalam penelitian ini bobot subkriteria yang digunakan GAP dan TOPSIS disamakan. Bobot kriteria dapat dilihat pada tabel 4.

3.3. Penilaian

Dalam penelitian ini, skala penilaian mengikuti sistem yang sedang berjalan yaitu dengan skala 1 sampai dengan 5. Setiap penilai memiliki akun masing-masing yang bisa digunakan untuk login ke halaman penilai dan melakukan penilaian. Jika ada 5 penilai maka akan ada 5 hasil penilaian untuk masing masing alternatif.



Gambar 1. Contoh Halaman Penilaian

Pada gambar 1 menunjukkan halaman penilaian, dalam gambar tersebut penilai terlebih dahulu harus memilih tahun penilaian, kemudian memilih alternatif yang akan dinilai, selanjutnya penilai mengisi form penilaian dan memilih tombol submit yang terletak di paling bawah halaman.

3.4. Perhitungan dengan Metode GAP

Tabel 5. Tabel Perhitungan Penilai 2

Kr	Alternatif					Profile	GAP					Terbobot				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	5	3	4	4	5	3	2	0	1	1	2	3.5	5	4.5	4.5	3.5
2	3	3	4	5	4	4	-1	-1	0	1	0	4	4	5	4.5	5
3	4	4	5	4	3	4	0	0	1	0	-1	5	5	4.5	5	4

Kr	Alternatif					Profile	GAP					Terbobot				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4	5	4	5	5	4	3	2	1	2	1	3.5	4.5	3.5	3.5	4.5	
5	4	4	3	5	5	4	0	0	-1	1	1	5	5	4	4.5	
6	5	4	5	4	5	4	1	0	1	0	1	4.5	5	4.5	5	
7	3	5	4	4	5	5	-2	0	-1	-1	0	3	5	4	4	
8	5	5	3	4	5	4	1	1	-1	0	1	4.5	4.5	4	5	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	
21	5	5	4	4	5	4	1	1	0	0	1	4.5	4.5	5	5	
22	5	3	5	3	5	5	0	-2	0	-2	0	5	3	5	3	
23	3	3	5	3	3	4	-1	-1	1	-1	-1	4	4	4.5	4	

Tabel 6. Hasil Penilaian dari Penilai 2 dengan Bobot Kriteria

2016																	
#	AI	M1		M2		M3		M4		M5		M1	M2	M3	M4	M5	Nilai Akhir
		C	S	C	S	C	S	C	S	C	S	10%	30%	30%	10%	20%	
1	5	4.25	4.25	4.75	4.75	5	4.75	4.5	4.75	5	4	4.25	4.75	4.9	4.6	4.6	4.7
2	2	4.75	4.5	4.75	4.5	4.75	4.75	4.3	4.5	3	4	4.65	4.65	4.75	4.38	3.4	4.403
3	3	4	4.75	3.875	4	4.25	4.5	4.1	5	5	4.5	4.3	3.925	4.35	4.46	4.8	4.3185
4	1	4.25	3.75	4.375	4.5	4	4	4.5	4.25	5	4	4.05	4.425	4	4.4	4.6	4.2925
5	4	4.25	4.5	4.375	4.75	3.75	3.75	4.7	5	3	4	4.35	4.525	3.75	4.82	3.4	4.0795
2015																	
#	AI	M1		M2		M3		M4		M5		M1	M2	M3	M4	M5	Nilai Akhir
		C	S	C	S	C	S	C	S	C	S	10%	20%	25%	20%	25%	
1	5	4.25	4.25	4.75	4.75	5	4.75	4.5	4.75	5	4	4.25	4.75	4.9	4.6	4.6	4.67
2	3	4	4.75	3.875	4	4.25	4.5	4.1	5	5	4.5	4.3	3.925	4.35	4.46	4.8	4.3945
3	1	4.25	3.75	4.375	4.5	4	4	4.5	4.25	5	4	4.05	4.425	4	4.4	4.6	4.32
4	2	4.75	4.5	4.75	4.5	4.75	4.75	4.3	4.5	3	4	4.65	4.65	4.75	4.38	3.4	4.3085
5	4	4.25	4.5	4.375	4.75	3.75	3.75	4.7	5	3	4	4.35	4.525	3.75	4.82	3.4	4.0915

Tabel 7. Hasil Perhitungan Menggunakan Bobot Tahun 2016

Peringkat	Alternatif	Hasil
1	Alternatif 5	17
2	Alternatif 1	11
3	Alternatif 3	10
4	Alternatif 2	7
5	Alternatif 4	5

Tabel 8. Hasil Perhitungan Menggunakan Bobot Tahun 2015

Peringkat	Alternatif	Hasil
1	Alternatif 5	17
2	Alternatif 1	12
3	Alternatif 3	12
4	Alternatif 2	5
5	Alternatif 4	4

Pada tabel 5 dan 6 menunjukkan contoh perhitungan hasil dengan metode GAP yang dilakukan oleh penilai 2. Setiap penilai akan menghasilkan tabel seperti tabel tersebut dengan menggunakan nilai yang didapatkan dari masing masing penilai. Setelah melakukan perhitungan untuk semua penilai akan didapatkan hasil dengan metode perhitungan borda yang ditunjukkan pada tabel 7 dan 8. Tabel 6 Menunjukkan perbedaan hasil perhitungan jika menggunakan persentase kriteria pada tahun 2016 dan tahun 2015, pada tabel tersebut alternatif 5 masih menjadi peringkat pertama, namun pada peringkat kedua hasilnya sudah berbeda, hal tersebut menunjukkan bahwa bobot kriteria sangat berpengaruh bagi hasil yang dikeluarkan oleh sistem, oleh karena itu proporsi bobot kriteria yang tepat dapat mempengaruhi kualitas hasil yang diharapkan.

3.4. Perhitungan dengan Metode TOPSIS

Tabel 9. Tabel Perhitungan Penilai 2

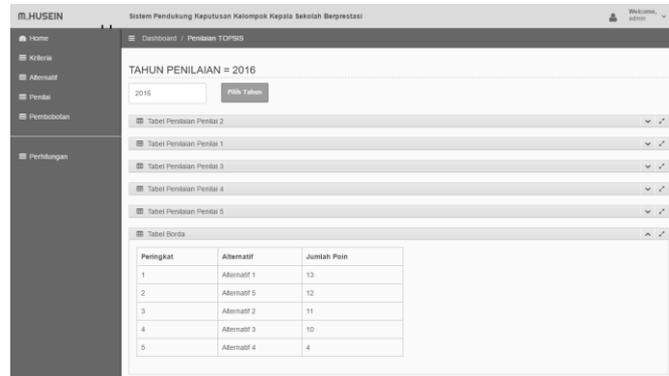
#	Alternatif					Pembagi	Ternormalisasi					Terbobot					A+	A-
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	5	3	4	4	5	9.539	0.5	0.3	0.4	0.4	0.5	1.6	0.9	1.3	1.3	1.6	1.6	0.9
2	3	3	4	5	4	8.660	0.3	0.3	0.5	0.6	0.5	1.4	1.4	1.8	2.3	1.8	2.3	1.4
3	4	4	5	4	3	9.055	0.4	0.4	0.6	0.4	0.3	1.8	1.8	2.2	1.8	1.3	2.2	1.3
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
20	4	5	5	4	4	9.899	0.4	0.5	0.5	0.4	0.4	1.2	1.5	1.5	1.2	1.2	1.5	1.2
21	5	5	4	4	5	10.344	0.5	0.5	0.4	0.4	0.5	1.9	1.9	1.5	1.5	1.9	1.9	1.5
22	5	3	5	3	5	9.644	0.5	0.3	0.5	0.3	0.5	2.6	1.6	2.6	1.6	2.6	2.6	1.6
23	3	3	5	3	3	7.810	0.4	0.4	0.6	0.4	0.4	1.5	1.5	2.6	1.5	1.5	2.6	1.5

Tabel 10. Hasil Perhitungan Penilai 2

Peringkat	Alternatif	D+	D-	Hasil
-----------	------------	----	----	-------

Tabel 10. Hasil Perhitungan Penilai 2 (lanjutan)

Peringkat	Alternatif	D+	D-	Hasil
1	Alternatif 5	5.21578	5.96532	0.53352
2	Alternatif 2	3.40813	3.72107	0.52195
3	Alternatif 3	4.19503	4.42515	0.51335
4	Alternatif 4	4.87621	5.03998	0.50826
5	Alternatif 1	2.62908	2.44838	0.48221



Gambar 2. Hasil Perhitungan dengan Metode TOPSIS

Tabel 11. Hasil Akhir

Peringkat	Alternatif	Jumlah Poin
1	Alternatif 5	$12 + 17 = 29$
2	Alternatif 1	$13 + 11 = 24$
3	Alternatif 3	$10 + 10 = 20$
4	Alternatif 2	$11 + 7 = 18$
5	Alternatif 4	$4 + 5 = 9$

Pada tabel 9 dan 10 menunjukkan contoh perhitungan hasil dengan metode TOPSIS yang dilakukan oleh penilai 2. Setiap penilai akan menghasilkan tabel seperti tabel tersebut dengan menggunakan nilai yang didapatkan dari masing-masing penilai. Setelah melakukan perhitungan untuk semua penilai akan didapatkan hasil dengan metode perhitungan borda seperti yang ditunjukkan pada tabel 11.

4. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Sistem pendukung keputusan kelompok penilaian kinerja kepala sekolah SMP berprestasi menggunakan metode TOPSIS, *Profile Matching*, dan borda dapat menyelesaikan permasalahan pengambilan multi-keputusan, multi-kriteria, dan multi-alternatif dan dapat diterapkan. Untuk menghasilkan keputusan dari persepsi setiap penilai yang berbeda dapat menggunakan pengambilan keputusan dengan metode Borda. Proporsi bobot kriteria yang tepat dapat mempengaruhi kualitas hasil yang diharapkan. Untuk penelitian selanjutnya penulis memberikan saran agar melengkapi sistem dengan sistem informasi yang dapat mempublikasikannya ke media online sehingga hasilnya dapat dilihat oleh publik.

Daftar Pustaka

- [1] S. Madya. *Teori dan Praktik Penelitian Tindakan*. Bandung: Alfabeta, 2006
- [2] H. M. Suhartanto A, E. Utami B, E. T. Lutfi C. *Perancangan Model Penentuan Passing Grade dan Uang Pangkal*. Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia. 2015: 73-77.
- [3] Kusriani. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi, 2007.
- [4] E. B. Sambani A, D. Mulyana B, I. Maulana C. Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal of Applied Intelligent System*. 2016; 1(2): 103-112.
- [5] R. I. Handayani. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching pada PT.Sarana Inti Persada. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*. 2017; 13.
- [6] S, Oei. *Group Decision Support System Untuk Pembelian Rumah Dengan Menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Borda*. Seminar Nasional Informatika. 2013: 66-73.