

OPTIMALISASI SELEKSI KEPALA SEKOLAH MELALUI PENDEKATAN AHP: STUDI KASUS GURU PENGGERAK

Marsya Adela¹⁾, Erliyan Redy Susanto*²⁾

1. Universitas Teknokrat Indonesia, Indonesia
2. Universitas Teknokrat Indonesia, Indonesia

Article Info

Kata Kunci: AHP; Guru Penggerak; Kepala Sekolah; SPK

Keywords: *AHP; Head Master; Principal; SPK*

Article history:

Received 8 June 2024

Revised 10 July 2024

Accepted 2 August 2024

Available online 1 September 2024

DOI :

<https://doi.org/10.29100/jipi.v9i3.5404>

* Corresponding author.

Erliyan Redy Susanto

E-mail address:

redyers@gmail.com

ABSTRAK

Kepala sekolah sebagai top leader berperan penting dalam memastikan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Saat ini penentuan kepala sekolah dari kalangan guru penggerak menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan. Metode AHP digunakan sebagai sistem pendukung keputusan dalam penentuan kepala sekolah dari guru penggerak. Implementasi pendekatan metode AHP membantu dalam mengurai masalah kompleks menjadi struktur hirarki yang terorganisir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengimplementasikan metode AHP sebagai sistem pendukung keputusan dalam penentuan kepala sekolah dari guru penggerak. Metode pengumpulan data melibatkan wawancara langsung dengan kepala kepegawaian dinas pendidikan dan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden guru penggerak di daerah setempat. Penelitian ini menggunakan empat kriteria penilaian kepala sekolah dari guru penggerak, yaitu pengembangan diri dan orang lain, kepemimpinan dalam pembelajaran, kepemimpinan dalam manajemen sekolah, dan kepemimpinan dalam pengembangan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru penggerak A4 memperoleh nilai tertinggi, diikuti oleh A6, A5, A1, A3, dan A2. Hasil tersebut diduung oleh konsistensi rasio yang konsisten diperiksa menggunakan metode AHP. Konsistensi hasil analisis dengan metode AHP menegaskan keandalan keputusan yang dihasilkan, sehingga disarankan menggunakan metode AHP untuk pengambilan keputusan dengan konsistensi yang lebih terlihat dan terukur.

ABSTRACT

The principal as a top leader plays an important role in ensuring the success of an educational institution. Currently, determining school principals from among driving teachers is one of the problems faced by the Education Department. The AHP method is used as a decision support system in determining school principals from driving teachers. Implementation of the AHP method approach helps in breaking down complex problems into an organized hierarchical structure. The aim of this research is to implement the AHP method as a decision support system in determining school principals from driving teachers. The data collection method involved direct interviews with the head of civil service at the education office and distributing questionnaires to 20 driving teacher respondents in the local area. This research uses four criteria for the principal's assessment of driving teachers, namely development of self and others, leadership in learning, leadership in school management, and leadership in school development. The research results showed that the teacher driving A4 received the highest score, followed by A6, A5, A1, A3, and A2. These results are supported by consistent ratio consistency checked using the AHP method. The consistency of the analysis results using the AHP method confirms the reliability of the decisions produced, so it is recommended to use the AHP method for decision making with more visible and measurable consistency.

I. PENDAHULUAN

SEBAGAI sebuah negara, Indonesia sedang berjuang untuk berkompetisi dengan negara lain di era globalisasi ini karena tingginya permintaan akan pekerja berketerampilan tinggi. Peningkatan sumber daya manusia di bidang pendidikan dapat membantu mewujudkan hal tersebut, karena pendidikan merupakan komponen utama dalam membentuk karakter seseorang. Dimana seseorang dapat menjadi sejahtera secara intelektual dan lebih siap untuk bersaing dengan negara lain sebagai hasil dari upaya pendidikannya [1]. Seperti halnya bagian kehidupan lainnya, pendidikan selalu berkembang dan menjadi lebih baik mengikuti perkembangan zaman. Perbaikan dan perubahan di bidang pendidikan mencakup berbagai aspek, seperti berikut: bidang prasarana dan sarana pendidikan; kualitas pendidikan itu sendiri; alat dan kurikulum yang digunakan dalam pendidikan; dan pengelolaan pendidikan, yang mencakup pengenalan cara-cara belajar mengajar yang baru dan lebih efektif. Standar pendidikan yang lebih tinggi di Indonesia adalah hasil yang diharapkan dari reformasi ini [2]. Pembangunan pendidikan di Indonesia merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembangunan nasional. Pendidikan memiliki peran penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas, berkualitas, dan berkarakter. Dengan pendidikan yang berkualitas, Indonesia dapat mengembangkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia dan menggerakkan pembangunan secara cepat dan berkualitas [3]-[4].

Serangkaian inisiatif yang bertujuan untuk menghilangkan stres dan memberdayakan pendidik Indonesia sudah diresmikan oleh kemendikbudristek. Sebuah usulan kebijakan di bidang pendidikan, "guru penggerak" berupaya melatih para pendidik untuk memimpin pendidikan siswanya. Idealnya, guru penggerak adalah pendukung pendidikan masa depan, seseorang yang berhubungan pada proses belajar yang terpusat pada murid, memberdayakan siswa, dan mendorong pendidik lain di bidangnya. Filosofi pendidikan Ki Hajar Dewantara menjadi dasar kurikulum kebijakan ini. Menurut Dewantara, seorang pemimpin pembelajaran harus mampu merefleksikan secara kritis prinsip-prinsip filosofi tersebut dan menempatkannya dalam perspektif lingkungan lokal dan nasional [5]. Program Guru Penggerak memiliki tujuan menyiapkan para pemimpin masa depan pendidik Indonesia. Seorang pemimpin pendidikan yang efektif adalah orang yang dapat secara aktif dan proaktif mendukung seluruh pertumbuhan dan perkembangan siswa mereka [6]. Salah satu langkah pertama untuk menyelesaikan semua tantangan pendidikan adalah mobilisasi guru. Bidang pendidikan semakin menghadapi kendala sebagai akibat dari munculnya zaman yang semakin rumit. Sebagai bagian dari pelatihan dan pendidikan mereka, instruktur mengemudi benar-benar melalui sejumlah langkah klasifikasi dan prosedur. Ketika dia pergi selama sembilan bulan. Dia adalah pepatah "roda garuda depan" dari sistem pendidikan dalam kapasitasnya sebagai instruktur mengemudi. Dari aspek paling mendasar dari pengajaran di kelas hingga peran kepemimpinan yang lebih luas, ia mengawasi semuanya. Seorang pendidik yang baik memiliki berbagai keterampilan pribadi dan profesional di samping yang dibutuhkan murid-murid mereka [7]. Penentuan kepala sekolah dari guru penggerak ialah salah satu problem yang tengah terjadi di dinas Pendidikan, seorang kepala sekolah diharuskan mampu tegas dan adil dalam mengambil keputusan dengan tetap memerhatikan berbagai pertimbangan-pertimbangan agar keputusan yang diperoleh bisa dipertanggung jawabkan.

Kepala sekolah ialah top leader yang bertanggung jawab pada keberhasilan suatu organisasi sehingga mesti bisa memutuskan suatu permasalahan yang dialami dengan berbagai pilihan [8]. Salah satu dari tujuh tanggung jawab kepala sekolah, menurut kebijakan pendidikan federal, adalah mengajar siswa. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab sebagai guru untuk menanamkan nilai-nilai seperti kejujuran dan berpikir kritis pada siswanya. Selain itu, kepala sekolah juga harus berpenampilan dan bertindak dengan cara yang patut dicontoh [9]. Sebab itu, peran kepala sekolah adalah mengawasi pendirian dan pemeliharaan sekolah sebagai tempat pengajaran formal. Untuk mewujudkan proses pendidikan yang bermutu tinggi di sekolah, keberadaan kepala sekolah sangatlah penting [10]. Agar sekolah berhasil menghasilkan siswa unggul dan berharga, kepala sekolah harus memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang ramah terhadap guru dan siswa melalui administrasi ahli. Pikirkan tentang peran strategis yang dimainkan administrator dalam meningkatkan keunggulan sekolah mereka [11]-[12].

Penggunaan pendekatan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) ialah salah satu cara untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Memutuskan suatu tindakan mungkin sulit dilakukan ketika menghadapi tantangan pengambilan keputusan yang sangat rumit. Oleh karena itu, teknik AHP dapat digunakan untuk membantu penyelesaian masalah ini [13]. Keputusan diambil lebih lambat dan kualitasnya lebih buruk sebagai konsekuensi dari hambatan-hambatan ini. Sebab itu dibutuhkan suatu sistem pendorong putusan dengan memakai Super Decision Tools yang dapat membantu proses memutuskan dengan mengadakan informasi yang sesuai.

Model AHP diciptakan oleh Thomas L. Saaty untuk memolong memutuskan pilihan. Deskripsi masalah hierarki disediakan oleh paradigma pendukung keputusan ini untuk tantangan rumit yang melibatkan beberapa sistem atau kriteria. Saaty menyatakan bahwa struktur hierarki menggambarkan suatu permasalahan rumit yang memiliki banyak tingkatan, dengan tujuan di atas dan sistem, kriteria, subsistem, dan kriteria alternatif di bawah [14]. Dalam

memilih dan menentukan kepala sekolah, Dinas Pendidikan melakukan penilaian terhadap calon kepala sekolah dengan beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain: Meningkatkan kemampuan pengembangan diri dan orang lain, kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan manajemen sekolah, dan kepemimpinan pengembangan sekolah.

Berdasarkan permasalahan diatas, rumusan masalah pada analisis ini ialah bagaimana implementasi metode AHP sebagai sistem pendukung keputusan penentuan kepala sekolah dari guru penggerak. AHP memiliki cara kerja yang sama seperti otak manusia, yaitu dengan menguraikan masalah kompleks menjadi sistem hirarki yang lebih terstruktur dan sistematis [15]. Kelebihan dari Analytic Hierarchy Process (AHP) adalah karena pembuat keputusan tidak perlu menentukan bobot pasti tiap kriteria. Tujuan dari analisis ini ialah metode AHP implementasi metode AHP sebagai sistem pendukung keputusan penentuan kepala sekolah dari guru penggerak. Selain itu, penelitian ini juga menjalankan penjumlahan tentang *konsistensi rasio* (CR) dalam metode AHP yang memakai *indeks random* (IR).

II. METODE PENELITIAN

A. Analytical Hierarchy Process

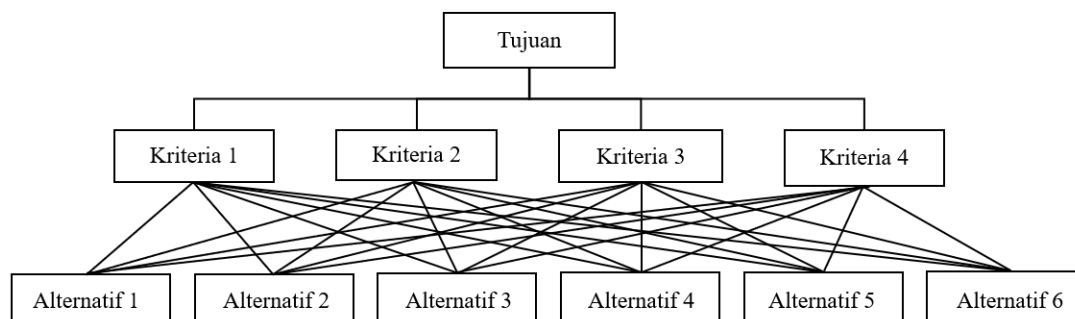
Thomas L. Saaty menciptakan AHP untuk membantu pengambilan keputusan. Pendekatan pendukung keputusan ini secara hierarki menggambarkan situasi multifaktor atau multikriteria yang sulit. Sasarannya berada di puncak representasi hirarki dari suatu permasalahan yang rumit, yang berlanjut dengan lapisan komponen, kriteria, sub-kriteria, dan lain-lain, hingga ke tingkat pilihan [16].

Dalam penelitian, metode AHP digunakan untuk menghitung nilai bobot kriteria, menentukan prioritas peringkat alternatif, dan memberikan hasil keputusan yang lebih efektif dan efisien. Ini membantu mengurangi resiko terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah yang terbaik. Beberapa alasan penggunaan metode AHP sebagai sistem pendukung Keputusan [17]:

1. Struktur yang berhierarki
2. Validitas dan toleransi inkonsistensi
3. Daya tahan output analisis
4. Fleksibilitas
5. Transparansi dan konsistensi
6. Efektifitas dan efisien
7. Kesatuan dan mudah dipahami

Berikut tahapan yang dilakukan dalam metode AHP [18]:

1. Identifikasi masalah dan perumusan solusi. Identifikasi masalah yang akan dipecahkan dan tentukan tujuan dari proses AHP. Misalnya, mencari guru penggerak yang paling sesuai untuk sekolah [18]-[19].
2. Membentuk sebuah hierarki yang dimulai dengan maksud primer. Buat hierarki dari kriteria yang diidentifikasi dengan menempatkan kriteria tertinggi pada tingkat teratas dan kriteria lainnya pada tingkat yang lebih rendah, serta alternatif yang ditempatkan pada tingkat terendah [18]-[19]. Hierarki tersebut ditinjau dalam gambar 1.



Gambar 1. Struktur Hierarki

3. Pengumpulan data penilaian perbandingan bisa diperoleh menggunakan kuesioner atau melakukan penilaian perbandingan individu dengan pertimbangan yang sudah ditentukan. Untuk lebih jelas mengenai tabel preferensi penilaian perbandingan diperlihatkan pada tabel 1.

TABLE 1
 NILAI INTENSITAS KEPENTINGAN

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lain
5	Elemen yang satu lebih penting daripada yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nialai-nilai antara dua nilai pertimbangan-perimbangan yang berdekatan

4. Membuat matriks perbandingan berpasangan yang mendeskripsikan ikut serta relatif atau dampak setiap elemen pada maksud atau kriteria yang setingkat di atasnya. Matrik perbandingan berpasangan dibuat dengan cara mengisi nilai bobot relatif antara kriteria dan alternatif. Matrik perbandingan berpasangan akan memberikan nilai yang menunjukkan prioritas antara kriteria dan alternatif [18],[20]. Untuk lebih jelas mengenai tabel matrik perbandingan berasangan diperlihatkan pada tabel 2.

TABLE 2
 MATRIKS PERBANDINGAN BERPASANGAN

	Kriteria -1	Kriteria -2	Kriteria -3	Kriteria -4
Kriteria -1	K11	K12	K13	K14
Kriteria -2	K21	K22	K23	K24
Kriteria -3	K31	K32	K33	K34
Kriteria -4	K41	K42	K43	K44

5. Sintesis merupakan pertimbangan perbandingan berpasangan yang dilakukan untuk mendapatkan nilai prioritas yang menyeluruh. Perbandingan berpasangan terhadap kriteria yang ditentukan, khususnya membandingkan semua elemen secara berpasangan untuk setiap elemen di setiap subsistem hierarki, digunakan untuk menentukan prioritas elemen dalam suatu masalah keputusan. Transformasi matriks digunakan sebagai perbandingan untuk analisis numerik [21].
6. Nilai λ Maksimum merupakan nilai dari penjumlahan hasil perkalian dari total kolom masing-masing kriteria dengan nilai prioritas. λ maksimum berfungsi untuk membantu mendapatkan nilai konsistensi indeks metode AHP [10].
7. Konsistensi Indeks (CI)

$$CI = (\lambda \text{ maks} - n) / (n - 1)$$

Keterangan:

CI = konsistensi indeks

n = jumlah elemen [15]

8. Konsistensi Rasio (CR)

$$CR = CI / IR$$

Keterangan:

CR = konsistensi rasio

IR = *indeks random*

n = jumlah elemen

Konsistensi rasio digunakan untuk mencari tahu konsistensi putusan yang diperoleh. Apabila $CR < 0.1$ maka hasil konsisten, apabila $CR = 0.1$ maka hasil cukup konsisten, dan apabila $CR > 0.1$ maka hasil sangat tidak konsisten. Dalam mencari nilai konsistensi rasio, diperlukan IR (*indeks random*) yang didapat dari tabel berikut [15]. Untuk lebih jelas mengenai tabel nilai indeks random diperlihatkan pada tabel 3.

TABLE 3
 NILAI INDEKS RANDOM

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.42	1.45	1.49	1.51	1.48	1.56	1.57	1.59

Langkah-langkah pengecekan konsistensi hasil metode AHP adalah [22]:

1. Hitung perkalian antara matriks awal dengan matriks nilai eigen yang terakhir:
 $A * W^T$; A : matriks awal; W^T : matriks nilai eigen dalam format baris
2. Hitung $(A)(W^T)$ menggunakan persamaan

$$t = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left(\frac{\text{elemen ke-}i \text{ pada } (A)(W^T)}{\text{elemen ke-}i \text{ pada } (W^T)} \right)$$
3. Hitung consistency index (CI):

$$CI = \frac{\text{Hasil langkah 2} - n}{n - 1}$$

n: jumlah objek
4. Hitung CR :

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penentuan kriteria dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan bagian kepegawaian dinas pendidikan setempat. Sedangkan metode pengumpulan data untuk mendapatkan nilai prefensi bobot kepentingan dari kriteria – kriteria yang digunakan dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 20 responden guru penggerak [15]. Jumlah responden dianggap cukup dan memenuhi penilaian representatif karena telah mewakili populasi guru penggerak di daerah setempat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, program guru penggerak memberikan ruang dan fasilitas untuk memodifikasi persyaratan yang dapat meningkatkan kualitas pemilihan peserta. Secara umum, diperlukan pengukuran kinerja dan rekam jejak secara objektif pada proses seleksi calon kepala sekolah. Objektivitas pada proses seleksi diperlukan karena seringkali terjadi kekhawatiran apabila petugas memiliki hubungan dekat dengan calon kepala sekolah [23]. Untuk menghindari objektivitas pada proses seleksi maka digunakan metode AHP oleh dinas pendidikan setempat.

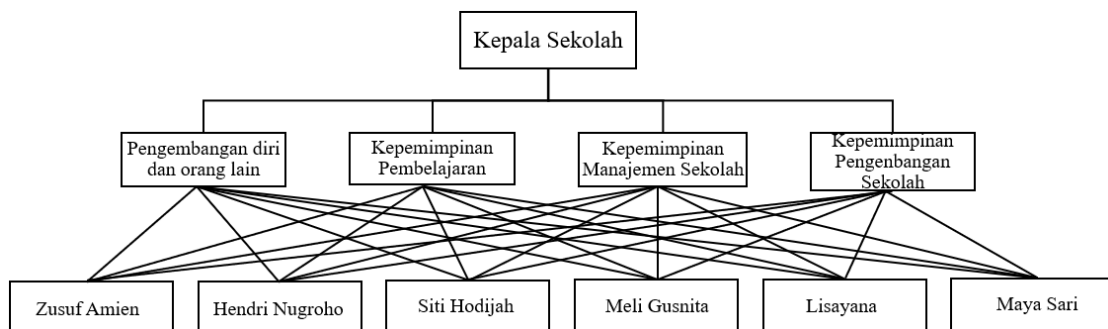
Kepemimpinan dalam pertumbuhan diri dan orang lain, pembelajaran, manajemen sekolah, dan pengembangan sekolah adalah empat kriteria yang diperoleh dari wawancara dan survei yang dilakukan kepada instruktur mengemudi yang digunakan untuk memilih administrator sekolah.

1. Rumusan masalah dan solusi

Dalam pemilihan dan penentuan kepala sekolah memerlukan banyak pertimbangan yang dilihat dari hasil penilaian pada kriteria yang sudah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya memakai metode AHP sebagai sistem pendukung keputusan agar mendapatkan hasil yang terstruktur, kompleks, dan konsisten, sehingga memudahkan dalam pengambilan keputusan.

2. Menyusun Struktur Hierarki

Dalam implementasi metode AHP, langkah pertama yang diambil yaitu merancang struktur hierarki. Menurut data yang didapatkan, maka struktur hierarki pada penelitian ini yaitu pada bagan paling atas terdapat guru penggerak terbaik yang kemudian pada bagan kedua yaitu keempat kriteria penilaian kinerja guru penggerak. Struktur hierarki bisa ditinjau pada gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Struktur Hierarki Kepala Sekolah

3. Membuat Perbandingan Berpasangan Kriteria

Kriteria kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan pengembangan sekolah, kepemimpinan manajemen sekolah, dan kepemimpinan pengembangan diri dan orang lain dibandingkan secara berdampingan. Pada perbandingannya diberikan bobot yang berdasarkan dengan tingkat kepentingan kriteria tersebut. Untuk lebih jelas mengenai tabel perbandingan berpasangan kriteria diperlihatkan pada tabel 4.

TABLE 4
 PERBANDINGAN BERPASANGAN KRITERIA

	K1	K2	K3	K4
K1	1	1.00	1.00	0.33
K2	1.00	1	0.33	0.20
K3	1.00	3.00	1	0.33
K4	3.00	5.00	3.00	1
Jumlah	6.00	10.00	5.33	1,87

Hasil dari perbandingan berpasangan kriteria didapatkan dari membandingkan setiap elemen menurut tingkat kepentingan setiap kriteria nya. Pada tabel di atas, diagonal matriks bernilai 1, karena merupakan perbandingan dengan kriteria itu sendiri. Kemudian pada baris pengembangan diri dan orang lain dengan kolom kepemimpinan belajar bernilai 1, karena pengembangan diri dan orang lain dianggap sama pentingnya dengan kepemimpinan belajar. Kemudian, pada baris kepemimpinan pengembangan sekolah dengan kolom pengembangan diri dan orang lain bernilai 3, karena kepemimpinan pengembangan sekolah dianggap sedikit lebih penting dibandingkan dengan pengembangan diri dan orang lain. Sedangkan, pada baris pengembangan diri dan orang lain dengan kolom kepemimpinan pengembangan sekolah bernilai 0,33 atau 1/3, karena nilai kebalikan dari baris kepemimpinan pengembangan sekolah dan pengembangan diri dan orang lain. Setelah semua kolom dan baris terisi, maka dilakukan penjumlahan di setiap kolomnya, seperti kolom pengembangan diri dan orang lain yaitu $1 + 1 + 1 + 3 = 6$, begitu pula pada kolom kedua hingga kolom keempat.

4. Sintesis Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria

Matriks normalisasi kriteria diperoleh dari hasil pembagian setiap elemen kriteria dengan hasil total pada kolom tersebut. Contoh mencari nilai matriks normalisasi kriteria yaitu, nilai 1 pada baris satu kolom satu dibagi dengan 6,00 menghasilkan senilai 0,17. Setelah semua nilai matriks normalisasi didapat, selanjutnya dijumlahkan semua nilai berdasarkan setiap baris matriks normalisasi kriteria tersebut. Contohnya yaitu $0,17 + 0,10 + 0,19 + 0,18 = 0,63$. Setelah dijumlahkan, kemudian mencari nilai prioritas yang dihasilkan dari pembagian nilai jumlah matriks normalisasi kriteria dengan total kriteria yang dipakai. Contohnya yaitu nilai 0,63 dibagi 4 sehingga hasilnya adalah 0,16. Tahapan tersebut dilakukan untuk setiap nilai matriks perbandingan berpasangan kriteria. Untuk lebih jelas mengenai tabel nilai matriks normalisasi diperlihatkan pada tabel 5.

TABLE 5
 NILAI MATRIKS NORMALISASIKRITERIA

	Nilai Eigen				Jumlah	Prioritas / Rata-rata
0.17	0.10	0.19	0.18	0.63	0.16	
0.17	0.10	0.06	0.11	0.44	0.11	
0.17	0.30	0.19	0.18	0.83	0.21	
0.50	0.50	0.56	0.54	2.10	0.52	

5. Nilai λ maksimum

Nilai λ maksimal didapatkan dari penjumlahan perkalian nilai total dari setiap kolom dengan nilai prioritas matriks normalisasi kriteria. Pada tabel di atas, maka nilai λ maksimumnya adalah $(6.00 \times 0.16) + (10.00 \times 0.11) + (5.33 \times 0.21) + (1.87 \times 0.52) = 4.13$

6. Nilai CI (Konsistensi Indeks)

Nilai CI diperoleh dari memasukan data yang telah didapatkan kedalam rumus konsistensi indeks, yaitu sebagai berikut:

$$CI = (4.13 - 4) / (4 - 1) = 0.04$$

7. Nilai CR (Konsistensi Rasio)

Nilai konsistensi rasio diperoleh dari pembagian nilai CI dengan nilai IR (*indeks random*) yang sesuai dengan jumlah kriteria yang dipakai. Sebab penelitian ini memakai 4 kriteria, maka nilai IR yang dipakai ialah 0.90. hingga dapat langsung dimasukkan ke dalam rumus mencari konsistensu rasio, yaitu sebagai berikut;

$$CR = 0.04 / 0.90$$

$$= 0.05$$

8. Menghitung Bagian Alternatif

Langkah yang dijalankan untuk menghitung bagian alternatif ini sama dengan perhitungan yang dilakukan pada bagian kriteria, yang membedakan yaitu banyaknya perhitungan yang dilakukan adalah empat kali, atau sejumlah dengan dengan kriteria yang digunakan.

1) Perbandingan alternatif bagian pengembangan diri dan orang lain

Tahapan pertama yaitu membuat perbandingan berpasangan seperti tabel 6 di bawah ini.

TABLE 6
 MATRIKS PERBANDINGAN BERPASANGAN ALTERNATIF PENGEMBANGAN DIRI DAN ORANG LAIN

	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	1	1.00	0.33	3.00	1.00	1.00
A2	1.00	1	1.00	3.00	0.33	1.00
A3	0.33	1.00	1	3.00	3.00	3.00
A4	3.00	0.33	0.33	1	0.33	0.33
A5	1.00	3.00	0.33	3.00	1	1.00
A6	1.00	1.00	0.33	3.00	1.00	1
Jumlah	7.33	7.33	3.33	16.00	6.67	7.33

Setelah didapatkan perbandingan berpasangannya, kemudian dilakukan sintesis normalisasi, dan di dapatkan hasil seperti tabel 7 berikut ini:

TABLE 7
 MATRIKS NORMALISASI ALTERNATIF BAGIAN PENGEMBANGAN DIRI DAN ORANG LAIN

	Nilai Eigen					Jumlah	Prioritas /Rata-rata
0.14	0.14	0.10	0.19	0.15	0.14	0.85	0.14
0.14	0.14	0.30	0.19	0.05	0.14	0.95	0.16
0.41	0.14	0.30	0.19	0.45	0.41	1.89	0.32
0.05	0.05	0.10	0.06	0.05	0.05	0.35	0.06
0.14	0.41	0.10	0.19	0.15	0.14	1.12	0.19
0.14	0.14	0.10	0.19	0.15	0.14	0.85	0.14

Setelah mendapatkan hasil normalisasi nilai prioritas, selanjutnya mencari nilai λ maksimal dan konsistensi indeks (CI) dari data yang telah didapatkan dengan meamsukan data ke dalam rumus.

$$\lambda \text{ maksimum} = (7.33 * 0.14) + (7.33 * 0.16) + (3.33 * 0.32) + (16.00 * 0.06) + (6.67 * 0.19) + (7.33 * 0.14)$$

$$= 6.45$$

Sementara, hasil nilai CI adalah

$$CI = (6.45 - 4) / (4 - 1)$$

$$= 0.09$$

Selanjutnya, mencari nilai CR (Konsistensi Rasio) yaitu sebagai berikut

$$CR = 0.09 / 0.90$$

$$= 0.07$$

CR yang yang dihasilkan adalah 0.07, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $CR < 0.1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa alternatif bagian Pengembangan Diri dan Orang Lain mendapatkan hasil yang konsisten.

2) Perbandingan alternatif bagian kepemimpinan pembelajaran

Tahap pertama yaitu membuat perbandingan berpasangan seperti tabel 8 di bawah ini:

TABLE 8
 MATRIKS PERBANDINGAN ALTERNATIF BERPASANGAN KRITERIA KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN

	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	1	1,00	3,00	1,00	0,33	1,00
A2	1,00	1	3,00	0,33	1,00	1,00
A3	0,33	0,33	1	0,33	0,33	0,33
A4	1,00	3,00	3,00	1	0,33	0,33
A5	3,00	1,00	3,00	3,00	1	1,00
A6	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1
Jumlah	7.33	7.33	16.00	8.67	4.00	4.67

Setelah didapatkan perbandingan berpasangannya, kemudian dilakukan sitesis normalisasi, dan di dapatkan hasil seperti tabel 9 berikut ini:

TABLE 9
 MATRIKS NORMALISASI ALTERNATIF BAGIAN KRITERIA KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN

	Nilai Eigen					Jumlah	Prioritas /Rata-rata
0.14	0.14	0.19	0.12	0.08	0.21	0,87	0,15
0.14	0.14	0.19	0.04	0.25	0.21	0,96	0,16
0.05	0.05	0.06	0.04	0.08	0.07	0,35	0,06
0.14	0.41	0.19	0.12	0.08	0.07	1,00	0,17
0.41	0.14	0.19	0.35	0.25	0.21	1,54	0,26
0.14	0.14	0.19	0.35	0.25	0.21	1,27	0,21

Setelah mendapatkan hasil normalisasi dan nilai prioritas, selanjutnya mencari nilai λ maksimal dan konsistensi indeks (CI) dari data yang telah didapatkan dengan meamsukan data ke dalam rumus.

$$\lambda \text{ maksimum} = (7.33 \cdot 0.15) + (7.33 \cdot 0.16) + (16.00 \cdot 0.06) + (8.67 \cdot 0.17) + (4.00 \cdot 0.26) + (4.67 \cdot 0.21) = 6.63$$

Sementara, hasil nilai CI adalah

$$CI = (6.63 - 4) / (4-1) = 0.13$$

Selanjutnya, mencari nilai CR (konsistensi rasio) yaitu sebagai berikut

$$CR = 0.13 / 0.90 = 0.10$$

CR yang dihasilkan adalah 0.10, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $CR < 0.1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa alternatif bagian Kepemimpinan Belajar mendapatkan hasil yang konsisten.

3) Perbandingan alternatif bagian Kepemimpinan Manajemen Sekolah

Tahapan pertama yaitu membuat perbandingan berpasangan seperti tabel 10 di bawah ini.

TABLE 10
 MATRIKS PERBANDINGAN ALTERNATIF BERPASANGAN KEMEPIMPINAN MANAJEMEN SEKOLAH

	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	1	3,00	1,00	0,33	1,00	1,00
A2	0,33	1	0,33	1,00	1,00	1,00
A3	1,00	3,00	1	0,33	1,00	1,00
A4	3,00	1,00	3,00	1	1,00	3,00
A5	1,00	1,00	1,00	1,00	1	1,00
A6	1,00	1,00	1,00	0,33	1,00	1
Jumlah	7.33	10.00	7.33	4.00	6.00	8.00

Setelah didapatkan perbandingan berpasangannya, kemudian dilakukan sitesis normalisasi, dan di dapatkan hasil seperti tabel 11 berikut ini:

TABLE 11
 MATRIKS NORMALISASI ALTERNATIF BAGIAN KEPEMIMPINAN MANAJEMEN SEKOLAH

	Nilai Eigen					Jumlah	Prioritas /Rata-rata
0,14	0,30	0,14	0,08	0,17	0,13	0,95	0,16
0,05	0,10	0,05	0,25	0,17	0,13	0,73	0,12
0,14	0,30	0,14	0,08	0,17	0,13	0,95	0,16
0,41	0,10	0,41	0,25	0,17	0,38	1,71	0,28
0,14	0,10	0,14	0,25	0,17	0,13	0,91	0,15
0,14	0,10	0,14	0,08	0,17	0,13	0,75	0,12

Setelah mendapatkan hasil normalisasi dan nilai prioritas, selanjutnya mencari nilai λ maksimal dan konsistensi indeks (CI) dari data yang telah didapatkan dengan meamsukan data ke dalam rumus.

$$\lambda \text{ maksimum} = (7.33 \cdot 0.16) + (10.00 \cdot 0.12) + (7.33 \cdot 0.16) + (4.00 \cdot 0.28) + (6.00 \cdot 0.15) + (8.00 \cdot 0.12) = 6.59$$

Sementara, hasil nilai CI adalah

$$CI = (6.59 - 4) / (4-1) = 0.12$$

Selanjutnya, mencari nilai CR (konsistensi rasio) yaitu sebagai berikut

$$CR = 0.12 / 0.90 = 0.09$$

CR yang dihasilkan adalah 0.09, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $CR < 0.1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa alternatif bagian Kepemimpinan Manajemen Sekolah.

4) Perbandingan alternatif Kepemimpinan Pengembangan Sekolah

Tahapan pertama yaitu membuat perbandingan berpasangan seperti tabel 12 di bawah ini

TABLE 12
Matriks Perbandingan Alternatif Berpasangan Kepemimpinan Pengembangan Sekolah

	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	1	1,00	3,00	1,00	0,33	1,00
A2	1,00	1	1,00	1,00	1,00	0,33
A3	0,33	1,00	1	1,00	0,33	1,00
A4	1,00	1,00	1,00	1	3,00	1,00
A5	0,33	1,00	3,00	0,33	1	1,00
A6	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1
Jumlah	4.67	8.00	10.00	5.33	6.67	5.33

Setelah didapatkan perbandingan berpasangannya, kemudian dilakukan sitesis normalisasi, dan di dapatkan hasil seperti tabel 13 berikut ini:

TABLE 13
Matriks Normalisasi Alternatif Bagian Kepemimpinan Pengembangan Sekolah

	Nilai Eigen					Jumlah	Prioritas /Rata-rata
0,21	0,13	0,30	0,19	0,05	0,19	1,06	0,18
0,21	0,13	0,10	0,19	0,15	0,06	0,84	0,14
0,07	0,13	0,10	0,19	0,05	0,19	0,72	0,12
0,21	0,13	0,10	0,19	0,45	0,19	1,26	0,21
0,07	0,13	0,30	0,06	0,15	0,19	0,90	0,15
0,21	0,38	0,10	0,19	0,15	0,19	1,21	0,20

Setelah mendapatkan hasil normalisasi dan nilai prioritas, selanjutnya mencari nilai λ maksimal dan konsistensi indeks (CI) dari data yang telah didapatkan dengan meamsukan data ke dalam rumus.

$$\lambda \text{ maksimum} = (4.67 \cdot 0.18) + (8.00 \cdot 0.14) + (10.00 \cdot 0.12) + (5.33 \cdot 0.21) + (6.67 \cdot 0.15) + (5.33 \cdot 0.20) = 6.35$$

Sementara, hasil nilai CI adalah

$$CI = (6.35 - 4) / (4-1) = 0.07$$

Selanjutnya, mencari nilai CR (konsistensi rasio) yaitu sebagai berikut

$$CR = 0.07 / 0.90 = 0.06$$

CR yang dihasilkan adalah 0.06, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $CR < 0.1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa alternatif bagian Kepemimpinan Pengembangan Sekolah mendapatkan hasil yang konsisten.

9. Perangkingan

Perangkingan merupakan tahapan terakhir dari metode AHP. Perangkingan didapatkan dari hasil perkalian nilai prioritas setiap guru penggerak menurut hasil perbandingan disetiap kriteria dengan nilai prioritas dari setiap kriteria. Setelah mendapatkan hasil yang dikalikan kemudian di jumlahkan agar mendapatkan nilai total dari setiap guru penggerak. Contohnya yaitu perhitungan nilai total guru penggerak A5, sebagai berikut

$$A5 = (0.37 * 0.25) + (0.18 * 0.48) + (0.24 * 0.21) + (0.21 * 0.09) = 0.25$$

Maka, nilai untuk guru penggerak A5 adalah 0.25. Begitu pula untuk perhitungan nilai total guru penggerak yang lainnya. Sehingga, didapatkan hasil nilai total kinerja guru penggerak seperti pada tabel 14 di bawah ini:

TABLE 14
 PERANGKINGAN ALTERNATIF

Nama Guru Penggerak	Total Nilai	Rangking
A1	0.16	4
A2	0.14	6
A3	0.15	5
A4	0.20	1
A5	0.17	3
A6	0.18	2

Berdasarkan hasil perhitungan dan perangkingan di atas. Guru penggerak A4 memiliki nilai tertinggi sebesar 0.20 sebagai rangking pertama, kemudian diikuti oleh A6 dengan nilai 0.18 sebagai rangking kedua, lalu A5 dengan nilai sebesar 0.17 sebagai rangking ketiga, diikuti oleh A1 dengan nilai 0,16 sebagai rangking keempat, lalu A3 dengan nilai 0.15 sebagai rangking kelima, dan terakhir A2 dengan nilai 0.14 sebagai rangking keenam. Dengan konsistensi rasio di setiap perbandingan kriteria dan alternatif yang <0.1 yang menunjukkan bahwa keputusan yang dihasilkan menggunakan metode AHP ini adalah konsisten. Guru penggerak A4 mendapat rangking pertama karena bobot nilai pada masing - masing kriteria lebih unggul dibandingkan alternatif yang lain.

Langkah-langkah pengecekan konsistensi hasil metode AHP adalah [22]:

1. Hitung $A * W^T$:

$$\begin{bmatrix} 1,00 & 1,00 & 1,00 & 0,33 \\ 1,00 & 1,00 & 0,33 & 0,20 \\ 1,00 & 3,00 & 1,00 & 0,33 \\ 3,00 & 5,00 & 3,00 & 1,00 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0,16 \\ 0,11 \\ 0,21 \\ 0,52 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,6516 \\ 0,4433 \\ 0,8716 \\ 2,18 \end{bmatrix}$$

2. Hitung $(A)(W^T)$ menggunakan persamaan:

$$\frac{1}{4} \left[\frac{0,6516}{0,16} + \frac{0,4433}{0,11} + \frac{0,8716}{0,21} + \frac{2,18}{0,52} \right] = 4,1105$$

3. Hitung consistency index (CI):

$$CI = \frac{4,1105 - 4}{4 - 1} = 0,036$$

4. Hitung CR :

$$CR = \frac{0,036}{0,90} = 0,04$$

Hasil CR (≤ 0.10) menyimpulkan bahwa proses perbandingan antar kriteria dilakukan secara konsisten.

Berdasarkan hasil analisis konsistensi terhadap jawaban dari narasumber, diperoleh nilai konsistensi rasio sebesar 0,04. Dengan demikian, narasumber dapat dinyatakan konsisten dalam memberikan jawaban atas kuisisioner yang diberikan.

Dalam penelitian terdahulu, dalam regulasinya nama-nama calon kepala sekolah telah diajukan oleh Dinas Pendidikan dengan syarat nama tersebut sudah memiliki NUKS (Nomor Unik Kepala Sekolah), setelah dilaksanakan diklat calon kepala sekolah. Akan tetapi pada pelaksanaannya nama-nama yang dikeluarkan untuk diangkat menjadi kepala sekolah adalah nama-nama yang diluar daftar tersebut [23]. Dibandingkan dengan penelitian ini, nama-nama yang dikeluarkan dan yang dinilai tepat dan sesuai dengan yang diajukan. Hal tersebut menandakan bahwa pemilihan kepala sekolah dari guru penggerak menggunakan metode AHP sebagai sistem pendukung keputusan dianggap lebih efisien dan konsisten terhadap hasil yang dihasilkan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terkait penilaian kinerja guru penggerak dan penerapan metode AHP dalam penentuan kepala sekolah dengan menggunakan nilai IR (Indeks Random), diperoleh hasil nilai prioritas untuk setiap kriterianya yaitu pengembangan diri dan orang lain 0.16, kepemimpinan pembelajaran 0.11, kepemimpinan manajemen sekolah 0.21, dan kepemimpinan pengembangan sekolah 0.52. Dari perbandingan dan perankingan tersebut, guru penggerak dengan nama A4 memperoleh nilai tertinggi sebesar 0.20 dan menduduki peringkat pertama. A4 sebagai alternatif terbaik karena konsistensi hasil analisis menggunakan metode AHP menunjukkan kualifikasi kinerja yang unggul. Selain itu, nilai CR (konsistensi rasio) pada setiap perbandingan kriteria dan alternatifnya < 0.1 , menandakan bahwa keputusan yang dihasilkan konsisten. Metode AHP adalah sistem pendukung keputusan yang memudahkan pengambilan keputusan dalam penyelesaian masalah. Tahapan perhitungan metode AHP menghasilkan nilai CR dengan menggunakan IR (indeks acak) untuk menilai tingkat konsistensi nilai yang diperoleh. Oleh karena itu, dalam pengambilan keputusan, disarankan untuk menggunakan metode AHP agar konsistensinya lebih terlihat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Ideswal, Y. Yahya, and H. Alkadri, "Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *J. Basicedu*, vol. 4, no. 2, pp. 460–466, 2020, doi: 10.31004/basicedu.v4i2.381.
- [2] I. Jihan, M. Asbari, and S. Nurhafifah, "Quo Vadis Pendidikan Indonesia: Kurikulum Berubah, Pendidikan Membaik?," *JISMA J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 02, no. 05, pp. 17–23, 2023.
- [3] M. U. Maya Putra and P. -, "Peranan Pendidikan dalam Esensi Pembangunan Ekonomi di Kabupaten Asahan (Studi Kasus: Beberapa Sekolah di Kisanan Barat)," *J. Wira Ekon. Mikroskil*, vol. 5, no. 2, pp. 121–130, 2015, doi: 10.55601/jwem.v5i2.229.
- [4] D. P. Tampubolon, "Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21," *PT. Gramedia Pustaka Ilmu*, vol. XX, no. 4, pp. 345–346, 2001.
- [5] A. Ridwan, "E-ISSN: 2809-2341 P-ISSN: 2809-2104 Al-Fatih Jurnal Pendidikan Islam," vol. 1, pp. 14–28, 2022.
- [6] S. Hamid H Lubis, S. Milfayetti, M. J. Lubis, and S. Purba, "Peningkatan Sumber Daya Manusia Guru Melalui Program Guru Penggerak," *J. Syntax Admiration*, vol. 3, no. 6, pp. 823–832, 2022, doi: 10.46799/jsa.v3i6.441.
- [7] E. Eni, "Guru Penggerak Sebagai Harapan Baru Lahirnya Calon Kepala Sekolah Inovatif," *ARMADA J. Penelit. Multidisiplin*, vol. 1, no. 6, pp. 469–474, 2023, doi: 10.55681/armada.v1i6.586.
- [8] I. K. A. Wijaya, G. R. Dantes, and I. M. Candiasa, "Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru dan Siswa Berprestasi dengan Kombinasi Metode Analytical Hierarchy Process dan Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution," *J. Nas. Pendidik. Tek. Inform.*, vol. 10, no. 2, p. 77, 2021, doi: 10.23887/janapati.v10i2.29386.
- [9] Markis Uriatman, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," *J. Manajer Pendidik.*, vol. 9, no. 6, pp. 822–827, 2015.
- [10] A. Angga and S. Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar," *J. Basicedu*, vol. 6, no. 3, pp. 5295–5301, 2022, doi: 10.31004/basicedu.v6i3.2918.
- [11] D. Romadona, "Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kepala Sekolah Terbaik Tingkat Kabupaten Labuhan Batu Utara Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (Ahp) (Studi Kasus Dinas Pendidikan Aek Natas)," vol. 7, no. 1, pp. 29–31, 2019.
- [12] H. Maros, H., and S. Juniar, "PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. 1–23. AN MUTU PENDIDIKAN," pp. 1–23, 2016.
- [13] Y. Yusman, "Pemanfaatan Software Super Decision Untuk Menentukan Siswa Berprestasi," *Semin. Nasional Sains Teknol. Inf.*, pp. 674–678, 2019.
- [14] A. Diana, "Multi Criteria Decision Model Penentuan Dosen Pengajar Matakuliah Menggunakan Analytical Network Process (Anp) : Studi Kasus Kelas Eksekutif Kampus Pusat," *J. Telemat. MKOM*, vol. 3, no. 1, pp. 13–26, 2010.
- [15] J. I. Vol, R. Irawan, and S. Winiarti, "2962-5430-1-Sm," vol. 9, no. 2, pp. 1079–1087, 2015.
- [16] Samsir, D. I. Gunawan HTS, and S. Z. Harahap, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kepala Sekolah Menggunakan Metode Saw dan Profile Matching," *U-NET J. Tek. Inform.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–7, 2020, doi: 10.52332/u-net.v4i1.162.
- [17] T. Tugiman and B. Syairudin, "Pengembangan Critical Success Factor (CSF) untuk Menunjang Kinerja Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dalam Pembangunan Jembatan Ketapang di Banyuwangi," *Bus. Financ. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 19–32, 2018, doi: 10.33086/bfj.v3i1.415.
- [18] M. I. H. Saptutra and N. Nugraha, "Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) (Studi Kasus: Penentuan Internet Service Provider Di Lingkungan Jaringan Rumah)," *J. Ilm. Teknol. dan Rekayasa*, vol. 25, no. 3, pp. 199–212, 2020, doi: 10.35760/tr.2020.v25i3.3422.
- [19] R. Oktapiani, R. Subakti, M. A. L. Sandy, D. G. T. Kartika, and D. Firdaus, "Penerapan Metode Analytic AHP Hierarchical Process (Ahp) Untuk Pemilihan Jurusan Di Smk Doa Bangsa Palabuhanratu," *Swabumi*, vol. 8, no. 2, pp. 106–113, 2020, doi: 10.31294/swabumi.v8i2.7646.
- [20] I. Purnomo, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) sebagai Pendukung Keputusan dalam Pemilihan Supplier Bahan Baku Restoran di PT SIPS," *Sci. J. Ind. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 51–55, 2021.
- [21] A. Yusuf Malik and T. Haryanti, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Program Keahlian pada SMK Daarul Ulum Jakarta," *Maret*, vol. 14, no. 1, p. 123, 2018.
- [22] K. P. Mentor, "Pengukuran Index Konsistensi Dalam Proses Pengambilan Keputusan Menggunakan Metode AHP," vol. 0.
- [23] khoerul ummah, "Implementasi Program Guru Penggerak Dalam Proses Rekrutment Calon Kepala Sekolah Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo Tahun 2022," *CONSILIMUM*, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.