

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Profesionalisme seorang guru dalam membentuk karakter peserta didik baik secara pengetahuan, sikap dan keterampilan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat diperlukan. Mengingat SMK merupakan salah satu penyedia tenaga kerja di dunia industri saat ini. Guna meningkatkan kinerja seorang guru, sekolah menerapkan pemberian imbalan (kompensasi) bagi guru yang memenuhi kriteria dan pembinaan serta pelatihan bagi guru yang mendapatkan nilai di bawah kriteria berdasarkan hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah atau yang diberikan tugas dan wewenang. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan guru akan teridentifikasi sebagai dasar pemetaan pemberian kompensasi ataupun pembinaan yang diberikan masing- masing guru.

Beberapa masalah yang terjadi dalam proses penilaian kinerja guru diantaranya adalah tidak konsisten dalam menjalankan standar penilaian yang sudah ada sehingga mengakibatkan subjektivitas pengambilan keputusan akan terasa sulit ditetapkan. Terutama jika beberapa guru yang ada memenuhi kriteria pedagogik saja, tetapi guru tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria seperti kepribadian, social dan profesionalisme dan tetap mendapat

penilaian yang baik. Padahal bisa saja, seorang guru yang di kriteria pedagogik tidak lulus, tetapi baru akan terlihat kelebihanannya pada kriteria-kriteria yang lain seperti kepribadian, social dan profesionalisme.

Kualitas pendidikan yang baik bukan hanya karena sarana dan prasarana sekolah yang dimiliki, tetapi dipengaruhi oleh kinerja guru dalam memaksimalkan pekerjaannya. Banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik, ada pula guru yang mengalami penurunan kinerja setelah mereka mendapat sertifikasi. Banyaknya penurunan jumlah siswa yang masuk pada tiap tahun angkatan. Pada penelitian ini diusulkan metode Profile Matching (Gap). Metode ini dapat menilai seberapa besarnya jarak antara kinerja aktual dengan standar nilai kinerja yang diharapkan serta untuk mengetahui kebutuhan peningkatan kinerja yang diperlukan. Jika proses pengambilan keputusan ini dibantu oleh sebuah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang terkomputerisasi diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam penilaian kinerja guru akan menilai seluruh kriteria untuk semua guru dan pengambilan keputusan akan terlaksana secara objektif karena langsung dengan sistem. Harapannya guru dengan kemampuan (dan pertimbangan lain) yang terbaik dapat terpilih.

Metode GAP analysis adalah perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Metode ini merupakan alat evaluasi yang menitikberatkan pada kesenjangan kinerja sekolah saat ini dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya. Sehingga metode GAP Analisis ini sebagai solusi dalam perancangan sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja guru. Sekolah Negeri yang dijadikan tempat penelitian adalah SMK Negeri 5 Jember. SMK Negeri 5 Jember dalam penilaian kinerja guru masih manual belum terkomputerisasi. Perlu adanya sistem komputerisasi tentang penilaian kinerja guru di SMK Negeri 5 Jember. Sistem yang dibangun akan berbasis web agar informasi keputusan dapat dengan cepat diakses oleh pihak penilai yang berwenang.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis akan meneliti mengenai “Sistem Pendukung Keputusan Metode Gap Analysis Untuk Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 5 Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah: “Bagaimana membuat Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 5 Jember”.

## **1.3 Batasan Masalah**

Fokus yang dinilai dalam penilaian kinerja guru pada penguasaan 4 (empat) kompetensi guru, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang dikaitkan dengan pelaksanaan tugas utama guru.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: “Untuk membuat sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru SMK Negeri 5 Jember”

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat penelitian ini, adalah:

### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis dengan membuat sebuah sistem pendukung keputusan Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Jember dapat memberikan referensi Kepala Sekolah dalam pengambilan keputusan pemberian kompensasi bagi Guru yang memenuhi kriteria dan pembinaan/pelatihan bagi Guru yang belum memenuhi kriteria.

### **2. Manfaat praktis**

#### **a. Bagi peneliti**

Meningkatkan wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dalam studi perkuliahan dan disesuaikan dengan dunia pekerjaan.

b. Bagi lembaga/instansi pemerintah

Dari hasil penelitian ini Lembaga dapat memperoleh data penilaian Guru sebagai dasar pemberian kompensasi maupun pembinaan sesuai dengan kriteria yang ditentukan serta dapat melakukan pemetaan berdasarkan hasil penilaian kinerja Guru