

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan. Dalam undang-undang nomor 15 tahun 2018 bahwa Guru merupakan Pendidik Professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pada undang-undang ini pendidikan anak usia dini jalur kependidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah sedangkan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pedoman Pelaksanaan kinerja Guru, PK Guru adalah penilaian yang melakukan kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatan (Hartanto & Purwanto, 2019).

Penilaian kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pendidikan menjadi prioritas utama pengajaran yang diberikan oleh Guru. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan membutuhkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang kompetensi dan kedisiplinan. Oleh karena itu, lembaga dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan berdasarkan penilaian pekerjaan untuk membantu mengambil keputusan terkait perpanjangan kontrak, kenaikan gaji, dan pemutusan hubungan kerja. Evaluasi kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan sangat penting dilakukan oleh Sekolah dengan tujuan untuk menilai efektivitas kinerja mereka serta meningkatkan produktivitas Guru. Buku pedoman pelaksanaan tugas Guru dan Pengawas (Bahri, 2020).

Penilaian kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada penelitian di Sekolah akan dinilai oleh kepala Sekolah. Saat ini penilaian kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan masih dilakukan secara manual dengan mengisi buku instrument

Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Kepala Sekolah masih melakukan mengamati Guru dan Tenaga Kependidikan secara langsung saat melaksanakan pekerjaan, pengisian angket dengan mengisi penilaian pada lembar kertas dan harus rekapitulasi hasilnya masih subjektif. Penilaian Guru dan Tenaga Kependidikan berdasarkan kriteria yang ada yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Namun, metode ini memakan waktu yang banyak dan sulit untuk menentukan peringkat Guru dan Tenaga Kependidikan yang lebih tinggi, karena nilai yang diperoleh antara satu Guru dan Tenaga Kependidikan memiliki kesamaan. Selain itu perhitungan data melakukan secara manual. Maka diperlukan teknik pengelompokan data Guru dan Tenaga Kependidikan memudahkan klasifikasi data kinerja.

Terdapat beberapa metode pada sistem pendukung keputusan seperti *Simple Additive Weighting (SAW)*, *Multi Attribute Decision Making (MADM)*, *Technique for Others Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*, dan *Analytic Hierarchy Procesee (AHP)*. SAW bekerja dengan cara mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dengan membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (x) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan semua alternatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Khuangnata tahun 2021 Penentuan Pemberian Beasiswa terdapat beberapa kriteria untuk menentukan seleksi beasiswa dengan nilai rata-rata, penghasilan orang tua, dan jumlah saudara dalam membutuhkan proses normalisasi. Hasil dengan jumlah 25 siswa menerima beasiswa dengan perbandingan siswa 3 nilai rata-rata 9,10, siswa 18 nilai rata-rata 9,23, siswa 9 nilai rata-rata 8,55, siswa 1 nilai rata-rata 8,90, dan siswa 24 nilai rata-rata 9,45 terdapat dari penelitian (Khuangnata, 2021).

MADM bekerja dengan cara mengambil keputusan untuk menetapkan alternatif terbaik dari sejumlah alternatif berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Tahapan pada MDAM terbagi menjadi 3 yaitu penyusunan komponen-komponen situasi, analisis, dan sintesis informasi. Pada penelitian ini dilakukan oleh Gea tahun 2016 Penilaian Kinerja Pegawai menggunakan metode MADM berdasarkan 5 kriteria yaitu golongan, masa kerja, latihan jabatan, pendidikan, dan hasil nilai akhir DP3. Berdasarkan hasil angket pada prioritas setiap kriteria, responden menyatakan

DP3 mempunyai prioritas tinggi (45%), golongan sangat tinggi (55%), masa kerja tinggi (70%), latihan jabatan cukup (60%), dan pendidikan tinggi (70%) terdapat dari penelitian (Gea, 2016).

TOPSIS adalah metode pengambilan keputusan multi kriteria dengan dasar alternatif yang dipilih memiliki jarak terdekat dengan solusi ideal positif dan memiliki jarak terjauh dari solusi ideal negative. Namun, alternatif yang mempunyai jarak terkecil dari solusi ideal positif, tidak harus mempunyai jarak terbesar dari solusi ideal negatif. Pada penelitian ini dilakukan oleh Ayudia Tahun 2021 Penilaian Penerimaan Beasiswa dapat mempermudah keputusan pada siswa kelas 7 SMP Negeri 17 Padang secara proporsional dengan berdasarkan hasil proses data siswa meliputi kartu keluarga, pekerjaan orang tua, penghasilan orang tua, jumlah tanggungan orang tua dan usia orang tua dengan tepat dan akurat karena sistem dapat meminimalisir kesalahan dalam proses perhitungan normalisasi data. Hasil pengolahan mendapat keputusan yang tepat, cepat dan akurat karena sistem pendukung keputusan meminimalkan kesalahan dalam proses kalkulasi normalisasi data siswa yang mendapatkan beasiswa diberikan kepada Iresa Aulia Zein dengan nilai 7,39 terdapat dari penelitian (Ayudia, 2021).

AHP adalah metode untuk memecahkan suatu situasi yang kompleks tidak terstruktur kedalam beberapa komponen dalam susunan yang hierarki, dengan nilai subjektif yang penting setiap variabel secara relatif, dan menetapkan variabel yang memiliki prioritas paling tinggi dalam mempengaruhi hasil. Pada penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gunanto Tahun 2021 pada pengusaha *fashion* tercatat di Dinas Perindustrian Kota Semarang. Di kota tersebut terdapat 271 pengusaha *fashion* dengan beberapa kriteria yaitu responden beragama islam, responden merupakan pengusaha *fashion* muslim di Kota Semarang, dan responden merupakan *designer* yang memproduksi *fashion* muslim dengan merek miliknya sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi keputusan berbisnis *fashion* muslim setelah diurutkan yaitu religiusitas (51,4%), efikasi diri (22,0%), halal lifestyle (15,5%), motif ekonomi (11,1%) terdapat dari penelitian (Larasati & Gunanto, 2021)

Oleh sebab itu, pada penelitian ini penulis memilih metode AHP untuk membuat sistem Penilaian Kinerja Guru. Hal ini dikarenakan metode AHP memiliki kelebihan permasalahan kompleks menjadi struktur hierarki untuk mengatur dan mengevaluasi bobot relatif dari masing-masing kriteria dan alternatif, menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif dalam proses pengambilan keputusan, mengevaluasi konsistensi penilaian dari pengambil keputusan, dan menentukan prioritas dan bobot dari kriteria dan alternatif. Sistem ini digunakan untuk mempermudah Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum dalam penilaian kinerja Guru dengan memasukkan nilai alternatif. Pada akhirnya, sistem ini diharapkan mampu menentukan pemilihan Guru dan Tenaga Kependidikan untuk naik pangkat terbaik secara lebih banyak kriteria, *simple* mutikriteria dan *smart*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan suatu masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana perancangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan dengan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP)?
- b. Bagaimana validitas sistem pendukung keputusan penilaian kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan dengan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP)?

## 1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Dapat mendeskripsikan perancangan sistem penilaian kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).
- b. Dapat mendeskripsikan validitas penilaian kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).

## 1.4 Manfaat

Manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Penggunaan metode *analytic hierarchy process* bermanfaat dalam mencari bobot kriteria dan menghasilkan prioritas.
- b. Tim penilai atau pihak pengambil keputusan dapat mengukur kinerja para guru dan tenaga kependidikan.
- c. Guru melihat kekurangan dan kelebihan dalam kegiatan proses belajar mengajar, untuk dijadikan bahan evaluasi diri.

Tenaga kependidikan dalam kegiatan proses pengolahan administrasi akan mengukur evaluasi diri