BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran teknologi informasi pada era modern sangat berpengaruh pada dunia pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dalam bidang pengajaran maupun belajar. Pengaruh teknologi juga dapat memberikan dampak pada proses kinerja baik aktifitas pengajaran maupun penilaian terhadap tenaga pendidik (Yulianeu and Abdillah, 2019). Penilaian kinerja guru diatur dalam Peraturan Mentri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang menyatakan bahwa penilaian kinerja guru dapat dinilai dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan yang berpengaruh pada pelaksanaan tugas guru yang tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan (Reni *et al.,* 2009).

Proses penilaian kinerja guru pada instansi pendidikan yaitu sekolah seperti SMK N 1 Bumi Ratu Nuban yang berlokasi Jl. Pandawa Wates, Lampung Tengah dan terdapat 36 guru sebagai tenaga pendidik. Terkait dengan penilaian kinerja guru memiliki fungsi sebagai bentuk evaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Prosedur penilaia kinerja guru pada sekolahan tersebut belum sepenuhnya menerapkan sesuai dengan peraturan pemerintah dengan mengutamakan kompetensi guru, sehingga belum memiliki mekanisme untuk proses penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru yang dilakukan hanya melalui formulir penilaian yang disediakan oleh pihak sekolah,

sehingga hal tersebut masih perlu dievaluasi dalam rangka menerapkan penilaian kinerja guru sesuai dengan format dan indikatornya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada bagian guru di peroleh hasil berupa permasalahan maupun kekurangan pada penerapan penilaian kinerja guru yang saat ini dilakukan. Secara keseluruhan proses penilaian masih menggunakan pengisian data penilaian melalui formulir yang telah dicetak dan diisi secara manual, sehingga hal tersebut masih belum sesuai dengan mekanisme penilaian kinerja guru yang berdampak terhadap penjaminan mutu guru. Proses yang dilakukan secara manual dapat menyebabkan kesulitan dalam proses perhitungan penilaian kinerja, perekapan nilai dan pembuatan laporan penilaian kinerja guru kepada Kepala Sekolah. Sehingga pihak sekolah perlu menerapkan suatu cara atau metode dengan pemanfaatan teknologi informasi yang bertujuan agar proses penilian dapat dilakukan secara efektif dan efesien dari segi waktu dan tenaga.

Penerapan penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan suatu pendekatan yaitu *Key Peformance Indicator* (KPI) yang merupakan serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategi yang dibebankan kepada suatu instansi sudah berhasil dicapai. Keunggulan penerapan metode KPI seperti mampu meningkatkan objektifitas penilaian kinerja, mengidentifikasi kelemahan guru dan merencanakan program pengembangan kompetensi guru. Sehingga berdasarkan metode tersebut dapat disesuaikan dengen penilaian terhadap kinerja guru (Arizal*et al.,* 2016).

Berdasarkan permasalahan tersebut diperlukan suatu solusi yaitu penerapan sistem penilaian kinerja guru berbasis *web* dengan penerapan metode *Key*

Peformance Indicator. Penilaian kenerja yang dilakukan akan disesuaikan dengan peraturan dan mekanisme penilaian kinerja guru dari pemerintah pusat seperti aspek melakukan apersepsi dan motivasi, guru menguasai materi yang diajarkan, guru menerapkan strategi pembelajaran yang mendidik, guru menerapkan pendekatan saintifik, guru melaksanakan penilaian autentik, guru memanfaatkan sumber belajar atau media dalam pembelajaran, guru memicu dan atau memelihara keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran, guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif, proses tersebut diharapkan dapat diolah dan diakses secara mudah melalui media internet.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana membangun sistem penilaian kinerja guru Berbasis Web Untuk menyajikan hasil informasi hasil penilaian guru dalam upaya peningkatan mutu guru ?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah pada aplikasi yang akan dibangun yaitu :

1. Data indikator penilaian sesusai dengan format terlampir.
2. Nilai indikator ditentukan berdasarkan kebijakan sekolah.
3. Hasil dari penilaian berupa informasi status guru dalam standar mutu guru.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dirancang pada penelitian yaitu menerapkan mekanisme penilaian kinerja guru sesuai dengan peraturan pemerintah dengan menghasilkan informasi guru berkompeten, serta mempermudah pihak penilai untuk memproses dan mengetahui hasil penilaian kinerja guru berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan dari pengembangan sistem yaitu:

1. Bagi Sekolah
   a. Dengan adanya sistem ini akan memudahkan pihak sekolah untuk melakukan peniliaian kinerja guru
   b. Untuk memudahkan dalam melakukan rekap data kinerja guru dibandingkan dengan sistem yang sebelumnya.
   c. Untuk menentukan bertambah atau berkurangnya jam mengajar pada guru

2. Bagi Guru
   a. Untuk sebagai bahan evaluasi guru.
   b. Dengan sistem ini guru akan tau dimana kekurangan yang harus di perbaiki berdasarkan indikator penilaian yang ada.
   c. Untuk memicu kedisiplinan dan ketaatan pada guru.
   d. Untuk menaikan mutu guru.