

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dan mampu berpartisipasi unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Profesi guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru.

Agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, dan sebagai upaya pemerintah dalam memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Penilaian kinerja guru harus dilakukan berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan oleh dinas pendidikan lewat MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah). Kepala Sekolah berwenang dalam memberikan keputusan berdasarkan hasil penilaian kinerja guru. Untuk itu maka perlu dikembangkan aplikasi sistem pendukung keputusan untuk memberikan penilaian kinerja bagi guru.

Penggunaan sebuah sistem pendukung keputusan dapat membantu proses pengambilan keputusan penentuan penilaian terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pengajaran. Penilaian dilakukan dengan mengukur kinerja masing-masing guru dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya yang sesuai dengan standar kompetensi yang ada. Diharapkan penilaian akan lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan.

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu menggunakan metode *Technique for Order Performance of Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS), *Simple Additive Weighting* (SAW), *Weighted Product* (WP), *Analytical Hierarchy Process*, (AHP). Metode (TOPSIS) menggunakan prinsip bahwa alternatif yang terpilih harus mempunyai jarak terpanjang (terjauh) dari solusi ideal negatif dari sudut pandang geometris dengan menggunakan kedekatan relatif dari suatu alternatif. (Windarto, 2017). Sedangkan (SAW) yaitu mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. (Oktafianto, 2014). Metode(WP) yaitu menggunakan perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. (Ratih, 2016). Metode(AHP) merupakan alat pengambil keputusan yang menguraikan suatu permasalahan kompleks dalam struktur hirarki dengan banyak tingkatan yang terdiri dari tujuan, kriteria, dan alternative. (Putra *et al* 2016).

SMK Esa kencana dengan alamat desa suka bhakti, gedungaji baru, tulang bawang. Dalam penelitian ini, metode SAW akan digunakan untuk menentukan penilaian kinerja guru, studi kasus pada SMK Esa kencana. Penilaian kinerja guru pada SMK Esa kencana, dilakukan berdasarkan kriteria yang diterapkan disekolah, yaitu perangkat pembelajaran, tata tertib, dan pengembangan. Dari setiap kriteria mempunyai subkriteria yakni perangkat pembelajaran memiliki 12

subkriteria, tata tertib memiliki 14 subkriteria, dan pengembangan memiliki 10 subkriteria.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana menerapkan metode SAW dalam penilaian kinerja guru pada SMK Esa Kencana?
2. Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru pada SMK Esa Kencana?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan metode SAW dalam menentukan penilaian kinerja guru untuk membantu proses pendukung keputusan pada SMK Esa Kencana.
2. Merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru pada SMK Esa Kencana.

## **1.4 Batasan Masalah**

Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kelayakan penilaian kinerja guru berdasarkan kriteria; perangkat pembelajaran, tata tertib dan pengembangan.
2. Penilaian ini hanya memberikan rekomendasi berdasarkan penilaian terbaik.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan adalah:

1. Memudahkan bagi pihak sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan untuk memilih guru dengan penilaian prestasi kinerja yang baik.
2. Dapat memberikan kemudahan kepada kepala sekolah karna akan ada penilaian yang sudah menggunakan sistem.