

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru merupakan sosok yang sangat berperan penting dalam dunia pendidikan yang bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa. Selain memberikan ilmu seorang guru juga harus bisa mendidik agar siswa tersebut mempunyai budi pekerti luhur dan kepribadian yang baik maka dari itu diperlukan Sistem Penilaian Kinerja Guru yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru-guru di instansi tersebut sehingga jika kinerja gurunya bisa membaik maka kualitas pendidikan akan semakin membaik juga. Kualitas pendidikan salah satunya di pengaruhi oleh kinerja guru karena merupakan salah satu aspek pokok untuk kemajuan pendidikan. Penilaian kinerja guru ini juga bisa berdampak pada karir guru tersebut. Dengan adanya sistem penilaian kinerja guru ini diharapkan penilaian kinerja guru dapat lebih efektif dan efisien.

Menurut peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru [1].

Penilaian kinerja guru di bagi menjadi 14 kompetensi, yaitu:

1. Mengetahui karakteristik peserta didik.
2. Mengetahui teori belajar dan prinsip – prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Pengembangan kurikulum.
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
5. Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik.
6. Komunikasi dengan peserta didik.
7. Penilaian dan evaluasi.
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan tauladan.

10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru.
11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.
13. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
14. Mengembangkan keprofesian melalui reflektif.

Masing-masing kompetensi tersebut memiliki indikator. Penilaian kinerja guru dilakukan 2 kali, yaitu awal penilaian yang disebut penilaian kinerja guru formatif yang dilaksanakan 6 minggu di awal tahun ajaran baru. Sedangkan penilaian kinerja guru sumatif dilaksanakan 6 minggu sebelum berakhirnya tahun ajaran. Seorang penilai jika ingin melaksanakan penilaian kinerja guru harus terlebih dahulu mengadakan kesepakatan antara penilai dengan guru yang akan dinilai, menentukan waktu dan tanggal pelaksanaan penilaian. Penilaian kinerja guru di bagi menjadi 3 tahap yaitu sebelum pengamatan, selama pengamatan, dan setelah pengamatan.

Secara umum, PK GURU memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Pelaksanaan PK GURU dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PK GURU dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat

tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka PK GURU harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Hasil PK GURU diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. PK GURU merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, PK GURU merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

Persyaratan penting dalam sistem PK GURU adalah:

1. Valid

Sistem PK GURU dikatakan *valid* bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Reliabel

Sistem PK GURU dikatakan *reliabel* atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi jika proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapan pun.

3. Praktis

Sistem PK GURU dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan PK GURU adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan ketentuan

PK GURU harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

2. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam PK GURU adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

3. Berlandaskan dokumen PK GURU

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses PK GURU harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem PK GURU. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4. Dilaksanakan secara konsisten

PK GURU dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal-hal berikut.

a. Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

b. Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

c. Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

d. Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

e. Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

f. Praktis

Penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan secara mudah tanpa mengabaikan prinsip-prinsip lainnya.

g. Berorientasi pada tujuan

Penilaian dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

h. Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, namun juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

i. Berkelanjutan

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.

j. Rahasia

Hasil PK GURU hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.

Penilaian Kinerja merupakan sistem penilaian yang mendukung kesuksesan suatu organisasi terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki tugas yang sama dengan memperhatikan standar yang sudah ditetapkan. Penilaian kinerja guru ini dilakukan dengan sangat tertutup, maka dari itu penilaian kinerja ini harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Jika kinerja dari seorang guru tersebut kurang dari rata-rata nilai yang ditentukan, guru tersebut tidak akan dikeluarkan dari sekolah tetapi diberikan peringatan ataupun sanksi dari pihak sekolah atau instansi dinas yang bersangkutan atau UPT Dinas yang menaungi lembaga pendidikan dasar di lingkungan yang bersangkutan.

Metode yang di gunakan dalam sistem perangkian kinerja guru adalah metode *Integrated Performance Measurement System (IPMS)*, *Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Ranks (SMARTER)* dan *Technique For Order Of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*. Metode *Integrated Performance Measurement System (IPMS)* ini di gunakan untuk mendeskripsikan bentuk terbaik dari pengukuran kinerja guru SD yang memperhitungkan kebutuhan – kebutuhan dari setiap *stakeholder*. Metode *IPMS* juga bertujuan untuk menggambarkan sistem pengukuran kinerja secara efektif dan efisien. Salah satu tahapan dalam metode *IPMS* yakni membobotkan indikator, yang akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru SD. Sedangkan metode *Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Ranks (SMARTER)* digunakan untuk menentukan bobot dari setiap kriteria atau indikator. Pembobotan indikator menggunakan *SMARTER* memungkinkan penambahan atau pengurangan alternatif, karena

pembobotan dilakukan dengan rumus *ROC*. Sehingga penambahan atau pengurangan alternatif tidak mempengaruhi pembobotan. Pembobotan *ROC* didasarkan pada peringkat tiap indikator. Setiap indikator mempunyai peringkat yang menggambarkan seberapa penting indikator tersebut bila dibandingkan dengan indikator lain. Untuk menentukan guru yang memiliki kinerja terbaik di sekolahnya, sistem ini menggunakan metode *TOPSIS* untuk merangking hasil pencapaian kinerja guru. Metode *TOPSIS* digunakan karena dapat menentukan nilai preferensi untuk setiap alternatif sehingga mampu memilih alternatif terbaik.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

Seberapa akurat kombinasi metode *IPMS*, *SMARTER*, dan *TOPSIS* dalam merangking kinerja guru di sekolah dasar ?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Menerapkan kombinasi metode *IPMS*, *SMARTER*, dan *TOPSIS* untuk meningkatkan akurasi perangkingan kinerja guru di sekolah dasar

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Data yang digunakan adalah data guru SD yang berstatus PNS pada tahun 2013 di Kec. Talango Kab. Sumenep.
2. Metode yang digunakan adalah *Integrated Performance Measurement System (IPMS)*, *Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Ranks (SMARTER)* dan *Technique For Order Of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*.

1.5 Metodologi Pengerjaan Tugas Akhir

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir ini adalah:

1. Studi Literatur

Studi literatur ini didapatkan melalui buku, jurnal, internet, dan sumber referensi lainnya yang terkait dengan : Teori tentang pengukuran kinerja, metode *IPMS*, metode *SMARTER* dan metode *TOPSIS*.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan meminta hasil penilaian kinerja guru di masing-masing sekolah SD UPT Dinas pendidikan Kec. Talango Kab. Sumenep.

3. Perancangan Sistem

Perancangan sistem ini berupa *flowchart diagram*, *use case diagram*, *activity diagram*, *conceptual data modelling*, *physical data modelling* dan desain struktur tabel *database*.

4. Implementasi Sistem

Implementasi dilakukan dengan membuat sistem yang sesuai dengan rancangan sistem dan metode yang digunakan.

5. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan menguji sistem yang telah dibuat dan melakukan perbaikan apabila ada kesalahan.

6. Penyusunan Laporan Tugas Akhir

Penyusunan dilakukan dengan membuat laporan tentang penelitian tugas akhir yang dibuat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan untuk menyelesaikan Tugas Akhir adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Membahas beberapa teori penunjang yang berhubungan dengan pokok pembahasan dalam Tugas Akhir ini yang secara garis besar berisi rangkuman penelitian-penelitian terdahulu dan tentang metode yang digunakan.

BAB III : RANCANGAN SISTEM

Dalam bab ini akan dijelaskan dengan rinci rancangan sistem dari aplikasi tugas akhir ini. Gambaran umum sistem, rancangan proses pengolahan data, serta hubungan antara sistem dengan pengguna.

BAB IV : IMPLEMENTASI SISTEM

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai implementasi pembuatan aplikasi berdasarkan hasil rancangan yang telah dibuat sebelumnya. Dijelaskan pula tahapan uji beserta hasilnya serta evaluasi terhadap kinerja sistem secara keseluruhan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian tugas akhir dan saran atas pembuatan tugas akhir ini.