

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap 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 dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru berbasis sebuah sistem pendukung keputusan berjudul “Prototipe Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Topsis”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana merancang suatu sistem pendukung keputusan guna memberikan rekomendasi penilaian kinerja bagi para guru menggunakan metode Topsis?

#### **C. Batasan Masalah**

- Sistem dirancang berupa sistem pendukung keputusan.
- Metode yang digunakan TOPSIS.
- *Output* sistem ini berupa perbandingan terhadap penilaian kinerja.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Agar dapat menghasilkan sistem yang dapat menunjang keputusan terhadap para pengambil keputusan dalam menilai para guru sesuai latar belakang yang dipaparkan sebelumnya.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Tim penilai atau dalam hal ini pihak pengambil keputusan dapat mengukur kinerja para guru-gurunya yang bekerja untuk perbaikan pada masa yang akan datang.
2. Dapat melakukan pemberdayaan pengembangan sistem pengawasan terhadap guru-guru yang dinilai.

#### **F. Metode Perancangan**

Tahapan metode perancangannya menggunakan metode pengembangan sistem air terjun (*waterfall*), dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Melakukan Analisa Kebutuhan Sistem
2. Merancang *Interface* Sistem
3. Melakukan Pengkodean
4. Melakukan Pengujian Sistem
5. Menerapkan Sistem

## **G. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

BAB 2 LANDASAN TEORI

BAB 3 METODE PERANCANGAN

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN SISTEM

BAB 5 PENUTUP

