

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemajuan teknologi informasi semakin berkembang dalam segala aspek kehidupan yang pada penerapannya dapat mempermudah pekerjaan manusia. Manusia dalam kehidupan sehari-hari sering menemui masalah dalam pengambilan keputusan. Masalah yang muncul dapat berskala besar atau kecil yang sangat berpengaruh dalam hasil keputusan. Sekarang ini manusia mulai mengembangkan sistem yang dapat membantu menentukan alternatif terbaik dalam suatu permasalahan, yaitu sistem pendukung keputusan (SPK). Di dalam sistem pendukung keputusan terdapat alternatif, kriteria dan bobot yang digunakan untuk menentukan suatu solusi terbaik. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Maka dari itu sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi dapat mendukung tingkat kinerja, dengan penilaian kinerja maka akan diketahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, hal ini dapat digunakan oleh instansi sebagai pertimbangan dalam menentukan karyawan terbaik (Anto et al., 2020)

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peranan penting dalam membentuk karakter dan kemampuan siswa. Keberhasilan proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, termasuk kualitas pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja, sehingga penilaian kinerja guru menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai kemampuan guru dalam hal pengembangan karir, promosi, dan

penempatan jabatan yang dianggap sangat penting. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas mengajarnya, tetapi juga membantu sekolah dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta memberikan penghargaan yang layak bagi mereka yang berprestasi. Namun, penilaian kinerja yang dilakukan secara manual seringkali menemui berbagai kendala, seperti subjektivitas, inkonsistensi dan rawan kesalahan perhitungan (Nugraha & Halim Mursyidin, 2024).

Proses pemilihan guru terbaik masih bersifat subjektif. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas guru dan memberikan aspirasi kepada guru terbaik. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar setiap guru memiliki motivasi dan semangat agar dapat menjadi guru terbaik (Mirdania & Nawindah, 2021). Namun, seringkali, penilaian kinerja guru honor masih menghadapi beberapa tantangan, seperti subjektivitas dalam penilaian, beragamnya kriteria penilaian, dan kurangnya keterlibatan stakeholder dalam proses pengambilan keputusan. Subjektivitas dalam penilaian kinerja dapat menghasilkan ketidakadilan dan tidak akuratnya hasil penilaian, yang berdampak pada motivasi guru honor dan kualitas pendidikan yang diberikan. Keterlibatan stakeholder seperti kepala sekolah, dewan guru, dan orang tua siswa dalam proses penilaian kinerja guru honor juga seringkali terbatas, yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan perasaan ketidakadilan dalam penilaian. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih objektif dan sistematis dalam penilaian kinerja guru honor (Selvira et al., 2024)

Penilaian juga tidak semata-mata ditujukan untuk menilai kinerja saja, penilaian juga ditujukan sebagai motivasi karyawan agar terus mengembangkan potensi yang dimiliki. Penilaian kinerja juga dilakukan untuk menentukan hasil

kerja karyawan apakah sesuai dengan visi dan misi yang berjalan atau tidak (Rahayu & Sindar, 2022). Peran guru dalam pelaksanaan proses pendidikan, khususnya pendidikan formal di sekolah menjadi faktor penting dalam membentuk iklim pembelajaran yang baik bagi peserta didik. Guru merupakan komponen penentu terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Tidak hanya terbatas pada proses belajar mengajar, namun guru juga dituntut untuk selalu mendukung dan memotivasi siswanya, senantiasa memperbaiki diri dan menjadi visioner pada bidang yang mereka ajarkan. Oleh karena itu, perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya (Nurrahman & Sarjono, 2022)

Mekanisme penilaian kinerja guru selama ini berdasarkan kehadiran guru, kedekatan guru dengan kepala sekolah, keramah-tamahan guru, kerapian serta penilaian yang dilakukan kepala sekolah tanpa mempertimbangkan kriteria-kriteria yang lain. Penilaian kinerja guru perlu memanfaatkan teknologi informasi untuk membantu mengambil keputusan secara transparan dan akurat. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dimanfaatkan untuk memperoleh keputusan, berdasarkan nilai alternatif dan data kriteria. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dikenal *Decision Support System* (DSS) menentukan alternatif terbaik dari sekumpulan data alternatif dari data kriteria yang sudah ditentukan. Penyelesaian permasalahan FMADM digunakan metode-metode seperti *Simple Additive Weighting Method*, *Weighted Product* (WP), ELECTRE, Topsis (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) dan *Analytic Hierarchy Process* (AHP) (Rahayu & Sindar, 2022)

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu pendekatan atau metodologi untuk mendukung keputusan . SPK menggunakan CBIS (*Computer Based Information System*) yang fleksibel, interaktif dan dapat diadaptasi, yang dikembangkan untuk mendukung solusi untuk masalah manajemen spesifik yang tidak terstruktur.SPK menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur (Rahayu & Sindar, 2022). SPK memungkinkan pengambil keputusan untuk mengintegrasikan berbagai sumber data, melakukan analisis yang mendalam, dan menghasilkan rekomendasi yang didukung oleh bukti. Dengan teknik-teknik seperti pemodelan prediktif, analisis statistik, dan kecerdasan buatan, SPK dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tren, peluang, serta potensi risiko, memungkinkan organisasi untuk mengambil langkah-langkah yang lebih terinformasi dan adaptif dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis (Modeong & Siami, 2023)

*VIšekriterijumsko KOmpromisno Rangiranje Method* atau sering dikenal dengan VIKOR merupakan metode perbandingan multi-kriteria yang digunakan untuk menentukan solusi terbaik dari beberapa alternatif pilihan (Sianturi, 2023). . Metode Vise Kriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje (VIKOR) berfungsi sebagai perangkingan dan *Stepwise Weight Assessment Ratio Analysis* (SWARA) berfungsi sebagai pembobotan kriteria. Dari hasil penelitian ini diharapkan output pengambilan keputusan yang akurat bersifat objektif (Risky &

Abstrak, 2023). Metode ini memungkinkan pengambil keputusan untuk mempertimbangkan sejumlah faktor yang berbeda dalam pengambilan keputusan, yang seringkali bertentangan satu sama lain, dengan cara yang sistematis dan efisien. Salah satu fitur kunci dari metode Vikor adalah kemampuannya untuk menemukan solusi kompromi yang mengoptimalkan kinerja relatif suatu alternatif terhadap semua kriteria yang diberikan. Ini adalah aspek penting dalam situasi di mana tidak mungkin untuk mencapai solusi yang memuaskan semua kriteria secara optimal. Dalam beberapa konteks, seperti pengambilan keputusan investasi atau pemilihan vendor, faktor-faktor seperti biaya, kualitas, dan waktu seringkali bertentangan satu sama lain. Vikor memungkinkan para pengambil keputusan untuk menimbang kriteria-kriteria ini dengan bobot yang sesuai dan kemudian menghasilkan solusi yang mendekati kompromi terbaik berdasarkan preferensi mereka. Dengan demikian, metode Vikor telah menjadi alat yang sangat berharga dalam memecahkan masalah kompleks yang melibatkan banyak kriteria yang harus diperhitungkan dalam pengambilan keputusan (Modeong & Siami, 2023)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munajat cinta, Dyah Rhetno W, Furqoni Yhudistira yang berjudul 'SPK GURU TERBAIK PADA SEKOLAH SMAS NURUL HIKMAH JONGGOL MENGGUNAKAN METODE SAW'' yang membahas tentang Berdasarkan hasil penilitan yang telah dilakukan di sekolah SMAS Nurul hikmah Jonggol, maka dapat disimpulkan Sistem Pendukung Keputusan menentukan guru terbaik dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) ini telah diuji oleh sekolah SMAS Nurul hikmah Jonggol dan dapat berjalan dengan baik sehingga perangsangan terhadap kinerja Guru untuk

Menentukan Guru Terbaik sudah dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan (Kakiay & Wigiyanti, 2022)

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Avi Meidyanto Putra Nugraha, Imam Halim Mursyidin yang berjudul 'Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode SAW' yang membahas tentang Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pendukung keputusan dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam penilaian kinerja guru telah terbukti efektif. Metode ini menilai lima kriteria utama, seperti absensi, jumlah mengajar, disiplin, tugas tambahan, pengembangan profesi memungkinkan kepala sekolah untuk memilih guru terbaik berdasarkan nilai tertinggi dari kriteria yang telah ditentukan. Hasil perhitungan SAW diverifikasi melalui perbandingan antara perhitungan manual dan output sistem. Dari hasil tersebut, ditemukan bahwa kedua metode tersebut menghasilkan nilai yang sama dan hasil pengujian blackbox testing menunjukkan bahwa sistem ini bekerja sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan (Nugraha & Halim Mursyidin, 2024)

SMPN 4 BATANG ANAI yang terletak di Desa Kasang, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat, merupakan sekolah menengah pertama negeri yang telah berdiri sejak tahun 2012. Dengan luas tanah 1.250 meter persegi, sekolah ini menawarkan pendidikan berkualitas dengan akreditasi B. SMPN 4 BATANG ANAI memiliki komitmen untuk mencetak generasi yang unggul dan berakhlak mulia. Dengan waktu penyelenggaraan pagi selama 6 hari, sekolah ini memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar dan berkembang secara optimal. Fasilitas yang memadai dan akses internet mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Selain itu, sumber listrik dari PLN memastikan kelancaran kegiatan belajar mengajar. SMPN 4 BATANG ANAI juga dikenal dengan program-program unggulannya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan membekali siswa dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Sekolah ini terus berinovasi dan mengembangkan kurikulumnya untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan. SMPN 4 BATANG ANAI memiliki visi untuk menjadi sekolah yang unggul dalam bidang pendidikan dan melahirkan generasi yang berakhlak mulia, berpengetahuan luas, terampil, dan mandiri. Sekolah ini juga memiliki misi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan potensi siswa, dan memperkuat karakter siswa.

Dari permasalahan tersebut penulis ingin mengangkat judul penelitian yaitu **"OPTIMALISASI HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DENGAN MELAKUKAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP GURU HONORER SEKOLAH KECAMATAN BATANG ANAI MENGGUNAKAN METODE VISE KRITERIJUMSKA OPTIMIZAJICA I KOMPROMISNO RESENJE (VIKOR)"**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan permasalahan yang akan dibahas pada laporan ini sebagai berikut:

1. Bagaimana cara dalam membantu pihak SMPN 4 Batang Anai dalam melakukan penilaian kinerja pegawai honorer secara cepat, akurat dan tepat dengan kriteria yang ditentukan?

2. Bagaimana penerapan SPK dengan metode VIKOR dapat membantu dengan tepat dalam penilaian kinerja guru honorer di SMPN 4 Batang Anai?
3. Bagaimana implementasi kinerja SPK dengan metode VIKOR dapat dirancang kedalam bentuk aplikasi untuk membantu dalam penilaian kinerja guru honorer di SMPN 4 Batang Anai?

### **1.3 Hipotesa**

Hipotesa merupakan dugaan sementara dimana nantinya akan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dikemukakan beberapa hipotesa sebagai berikut:

1. Dengan dibangunnya SPK dengan metode VIKOR diharapkan dapat membantu mengoptimalkan penilaian kinerja guru honorer pada SMPN 4 Batang Anai.
2. Dengan penerapaaan SPK menggunakan metode VIKOR dengan cara melakukan perangkingan diharapkan dapat membantu dalam penilaian kinerja guru honorer pada SMPN 4 Batang Anai.
3. Implementasi kinerja metode VIKOR akan dirancang kedalam bentuk aplikasi dengan menggunakan bahasa pemograman PHP dan database MySQL diharapkan dapat membantu pihak SMPN 4 Batang Anai dalam mengoptimalkan penilaian kinerja guru honorer.

### **1.4 Batasan Masalah**

Untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah dalam penyusunan penelitian ini maka peneliti memberikan batasan

masalah yaitu, peneliti akan membuat sistem yang dapat membantu untuk penilaian kinerja pegawai honorer di SMPN 4 Batang Anai. Objek penelitian akan dilakukan pada SMPN 4 Batang Anai, sistem yang akan dibuat nantinya akan berbasis website dengan bahasa pemrograman PHP serta database MySQL.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini tujuan yang ingin dicapai diantaranya adalah:

1. Menerapkan metode VIKOR untuk membantu penilaian kinerja para guru honorer di SMPN 4 Batang Anai
2. Merancang aplikasi sistem pengambilan keputusan dengan metode VIKOR untuk membantu penilaian kinerja guru honorer di SMPN 4 Batang Anai
3. Mengimplementasikan dan menguji aplikasi sistem pengambilan keputusan dengan metode VIKOR untuk membantu dalam penilaian kinerja guru honorer di SMPN 4 Batang Anai

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Dengan dibuatnya aplikasi sistem pengambilan keputusan ini maka dapat membantu SMPN 4 Batang Anai dalam menentukan guru honorer yang memiliki tingkat kinerja paling baik
2. Dengan dibuatnya aplikasi sistem pengambilan keputusan ini nantinya dapat mengevaluasi kinerja pada guru honorer di SMPN 4 Batang Anai.

## **1.7 Gambaran umum objek penelitian**

### **1.7.1 Sekilas Tentang SMPN 4 Batang Anai**

SMP Negeri 4 Batang Anai merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang berada di Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat. Sekolah ini beralamat di Jl. Raya Padang–Bukittinggi KM 28, Nagari Sungai Buluh, Kecamatan Batang Anai. Lokasinya strategis dan mudah diakses, berada di jalur utama yang menghubungkan dua kota besar di Sumatera Barat, yakni Padang dan Bukittinggi.

SMPN 4 Batang Anai berdiri pada tahun 2012, dan sejak saat itu telah mengalami berbagai perkembangan baik dari segi sarana prasarana, jumlah siswa, maupun kualitas tenaga pendidik. Sekolah ini berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dan mengikuti kurikulum nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.

### **1.7.2 Visi & Misi SMPN 4 Batang Anai**

#### **1. Visi**

Visi dari SMPN 4 Batang Anai adalah menjadi sekolah yang unggul dalam bidang pendidikan dan melahirkan generasi yang berakhlak mulia, berpengetahuan luas, terampil, dan mandiri.

#### **2. Misi**

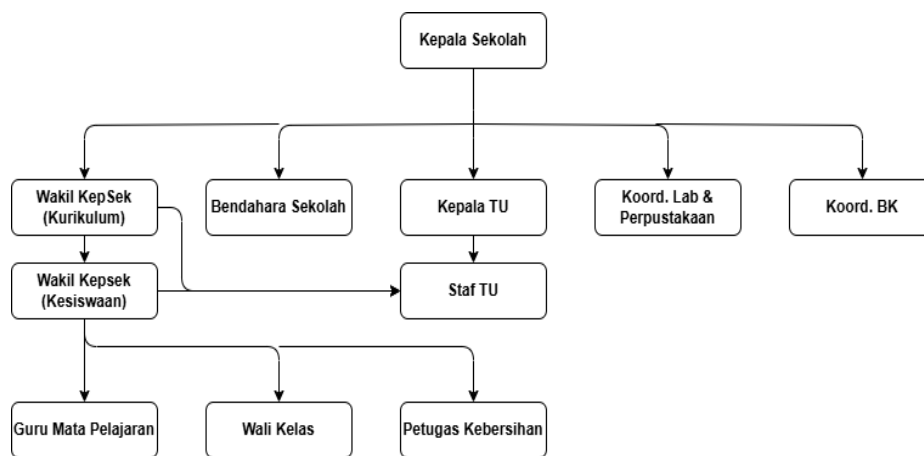
Misi SMPN 4 Batang Anai dari sebagai berikut:

- a. Menumbuhkan semangat keunggulan akademik dan non-akademik kepada seluruh warga sekolah.
- b. Meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan budaya belajar siswa.

- c. Menanamkan nilai-nilai karakter bangsa melalui pembelajaran dan kegiatan sekolah.
- d. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, sehat, dan nyaman untuk mendukung proses belajar mengajar.

### 1.7.3 Struktur SMPN 4 Batang Anai

Struktur organisasi sekolah ini berguna untuk mengetahui lebih dalam mengenai struktur dari sekolah tersebut serta tugas-tugas dan pembagian tanggung jawab terhadap SMPN 4 Batang Anai. Struktur organisasi SMPN 4 Batang Anai yaitu:



**Gambar 1. 1 Struktur Organisasi SMPN 4 Batang Anai**

### 1.7.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut adalah urutan pekerjaan di SMPN 4 Batang Anai :

1. Kepala Sekolah
  - a. Memimpin dan mengelola seluruh kegiatan sekolah.
  - b. Menyusun kebijakan dan program kerja sekolah.

- c. Melakukan supervisi terhadap guru dan staf.
- d. Menjalin kerja sama dengan masyarakat dan instansi terkait.
- e. Bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan di sekolah.

2. Wakil Kepala Sekolah

A. Bidang Kurikulum

- a. Menyusun jadwal pelajaran dan pembagian tugas guru.
- b. Mengawasi pelaksanaan pembelajaran.
- c. Menyusun program evaluasi belajar.
- d. Mengelola pengembangan kurikulum.

B. Bidang Kesiswaan

- a. Membina kegiatan OSIS dan ekstrakurikuler.
- b. Menangani disiplin siswa.
- c. Mengembangkan program pembinaan karakter.
- d. Mengelola data dan administrasi kesiswaan.

3. Kepala Tata Usaha (TU)

- a. Mengelola administrasi kepegawaian, keuangan, dan surat-menyurat sekolah.
- b. Menyusun laporan administrasi dan mendukung kegiatan operasional sekolah.

4. Bendahara Sekolah

- a. Mengelola dan mempertanggungjawabkan keuangan sekolah.
- b. Membuat laporan keuangan secara berkala.
- c. Mengelola dana BOS dan anggaran lain sesuai ketentuan.

5. Koordinator Laboratorium dan Perpustakaan
  - a. Mengelola inventaris laboratorium dan perpustakaan.
  - b. Menyediakan bahan ajar dan alat peraga.
  - c. Melayani kebutuhan guru dan siswa dalam pembelajaran praktikum dan literasi.
6. Koordinator Bimbingan Konseling (BK)
  - a. Memberikan layanan konseling kepada siswa.
  - b. Menangani masalah pribadi, sosial, dan belajar siswa.
  - c. Melaksanakan program pembinaan karakter.
7. Wali Kelas
  - a. Membina dan memantau perkembangan siswa di kelasnya.
  - b. Menangani administrasi kelas.
  - c. Menjadi penghubung antara sekolah dan orang tua siswa.
8. Guru Mata Pelajaran
  - a. Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.
  - b. Melaksanakan penilaian dan evaluasi hasil belajar siswa.
  - c. Membina siswa dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler.
9. Staf Tata Usaha
  - a. Membantu pelaksanaan administrasi sekolah.
  - b. Menangani arsip, surat, dan dokumen lainnya.
  - c. Mendukung kelancaran kegiatan operasional sekolah.

10. Petugas Kebersihan dan Keamanan

- a. Menjaga kebersihan dan ketertiban lingkungan sekolah.
- b. Menjaga keamanan dan aset sekolah.
- c. Membantu persiapan fasilitas untuk kegiatan sekolah.