

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penilaian kinerja prestasi menurut Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Malayu, 1999:87). Penilaian kinerja Guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dari jabatannya. 360 degree feedback merupakan suatu proses evaluasi kinerja dengan sumber evaluasi berdasarkan perilaku seseorang terhadap individu serta perilaku terhadap kepala sekolah, teman sejawat, orang tua wali murid, serta peserta didik. Evaluasi yang dilakukan harus bersifat objektif dan lengkap untuk meminimalisir adanya penilaian bersifat subjektif. penilaian 360 degree dapat memberikan feedback yang sesuai dalam pengidentifikasian area yang diperlukan dalam perbaikan sehingga dapat lebih transparan. Dengan melibatkan perwakilan Orang tua wali murid penilaian tersebut dapat memperkuat rasa kepercayaan orang tua terhadap sekolah pada masa mendatang.

SDIT Ibnul Jazari merupakan instansi swasta yang bergerak di bidang pendidikan yang didirikan pada tahun 2010. Sebuah instansi yang bergerak di bawah naungan Yayasan Ibnul Jazari. Pada Tahun Ajaran 2022-2023 SDIT Ibnul Jazari memiliki jumlah peserta didik 261 orang, guru kelas 12 orang dan guru pendamping 6 orang. Guru merupakan pengajar yang mempunyai tugas dan peran dalam mencapai visi dan misi sekolah. Dalam membentuk generasi yang bertaqwa dan memiliki kemampuan agama dan umum dengan pedoman prinsip Ahlussunnah wal jama'ah.

Sebagai pendukung dalam tercapainya visi dan misi pada satuan pendidikan memerlukan suatu upaya evaluasi. Sehingga, penelitian ini bertujuan membuat pengembangan pada sistem manual yang telah berjalan. Dengan harapan mendapatkan *feedback* terhadap kecakapan guru dan transparansi kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang penelitian tentang pentingnya peningkatan kinerja guru di SD-IT Ibnu Jazari, maka bisa dirumuskan beberapa masalah seperti berikut:

1. Bagaimana satuan pendidikan dapat melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik?
2. Bagaimana metode *360 Degree Feedback* dapat digunakan pada penilaian kinerja guru?
3. Bagaimana penilaian kinerja tenaga pendidik dapat meningkatkan mutu satuan pendidikan?

1.3. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian tugas akhir ini adalah:

1. Mengembangkan basis data kinerja guru.
2. Mengebangkan modul feedback terhadap kecakapan guru.
3. Mengkompilasi data kinerja dan data feedback untuk disajikan secara transparan kepada pihak-pihak sesuai dengan kewenangannya.

1.4. Batasan

Penelitian tugas akhir ini memiliki batasan masalah dalam pembuatan skripsi ini, yaitu:

1. Penilaian kinerja dan kecakapan hanya dilakukan terhadap guru.
2. Penilaian hanya dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari SDIT Ibnu Jazari dan tidak dilakukan perbandingan dengan sekolah lain.
3. Penilaian hanya berdasarkan data feedback yang didapat melalui survei berkala menggunakan aplikasi.
4. Pengembangan aplikasi hanya dilakukan sampai tahap tidak ditemukan kesalahan pada program.

1.5. Manfaat

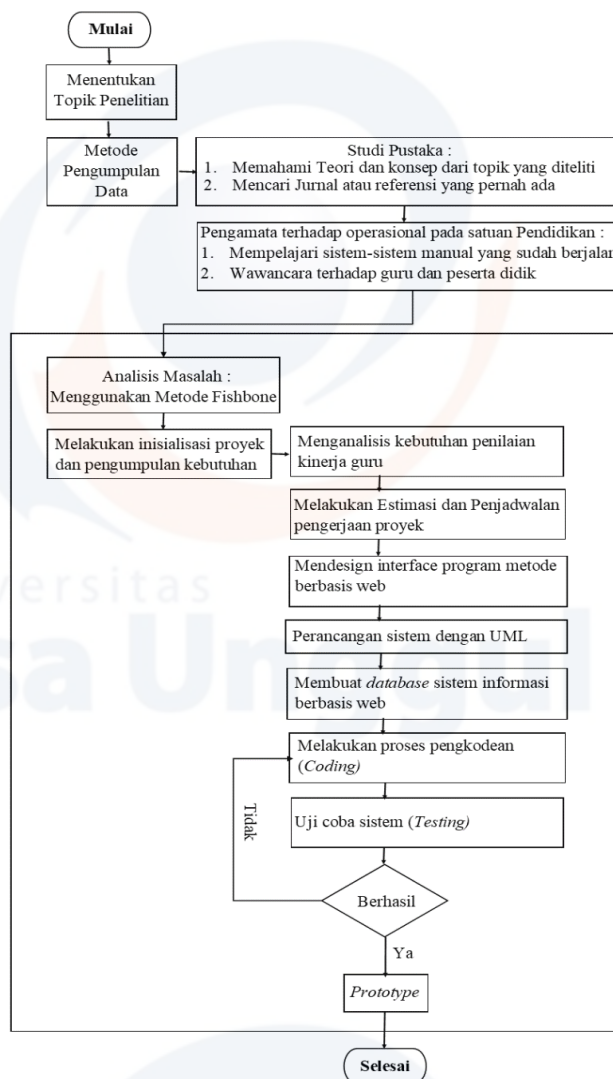
Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa Manfaat yaitu:

1. Dapat membantu satuan pendidikan dalam mengevaluasi kinerja tenaga pendidik agar visi dan misi dapat tercapai.
2. Dapat membantu satuan pendidikan dalam rekapitulasi kinerja guru.
3. Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang ingin membuat tugas akhir.

1.6. Kerangka Berpikir Penelitian

Berikut merupakan kerangka berpikir yang dibuat dalam perancangan sistem aplikasi ini:

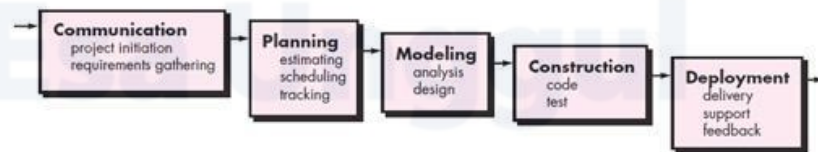
KERANGKA BERFIKIR



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

Berikut merupakan penjelasan tahapan kerangka berfikir yang telah digambarkan diatas:

1. Pada tahapan ini dilakukan penentuan topik penelitian
2. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data dengan cara:
 - a. Studi Pustaka
Memahami teori dan konsep dari topik yang diteliti dan mencari jurnal atau referensi perancangan sistem yang pernah ada.
 - b. Observasi
Melihat dan meneliti kinerja guru dengan mengikut sertakan Penilai, Orangtua/Wali/Komite Sekolah, dan Peserta Didik.
5. Analisa Masalah menggunakan metode *Fishbone*
Untuk memperoleh masalah-masalah yang ada dalam sistem yang akan dibuat ini. Agar dapat mengenali penyebab masalah dengan efektif digunakan metode analisis masalah *fishbone*. Dari masalah yang sudah dikenali tersebut diperoleh beberapa penyebab terjadinya masalah yang akhir dapat disimpulkan dengan jelas dan lebih spesifik pada titik permasalahannya sehingga membantu dalam membuat rancangan bangun sistem yang lebih baik.
6. Merancang sistem aplikasi menggunakan metode waterfall menurut Pressman (2015).



Gambar 1. 2 Metode Waterfall

- a. Komunikasi, Melakukan Inisialisasi Proyek dan pengumpulan kebutuhan yang digunakan dalam penilaian kinerja guru dengan mempelajari sistem-sistem manual yang telah berjalan. Serta melakukan wawancara terhadap beberapa guru dan peserta didik.
- b. Planning, Melakukan estimasi tugas-tugas teknis yang akan dilakukan pada sistem serta resiko-resiko yang kemungkinan terjadi selama pengerjaan proyek dan Penjadwalan pengerjaan proyek.

- c. Modeling, Membuat desain yang berfokus pada struktur data, arsitektur software serta interface program berbasis web.
- c. Construction, Membuat perancangan aplikasi menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL yang selanjutnya dilakukan pengujian black box.
- d. Deployment, tahapan ini merupakan tahapan implementasi sistem ke customer dan melakukan pengembangan sistem berdasarkan feedback yang diberikan. Namun, pada penelitian tugas akhir ini tahap implementasi tidak dilakukan.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Tugas Akhir ini disesuaikan dengan tata cara penulisan laporan Tugas Akhir program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Esa Unggul.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, kerangka berfikir penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori pendukung lainnya yang mengacu pada apa yang terdapat dalam judul penelitian ini dan pengertian alat, bahan, kebutuhan, serta pembahasan dalam proses Penilaian Kinerja Guru pada satuan pendidikan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang rencana penelitian, teknik pengumpulan data serta gambaran umum mengenai objek penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan paparan-paparan dan analisis data-data yang didapat dari hasil pengujian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan tugas akhir dan saran-saran yang direkomendasikan Berdasarkan pengalaman untuk perbaikan proses pengujian selanjutnya.