



PENGEMBANGAN *DECISION SUPPORT SYSTEM* PENILAIAN KINERJA GURU UNTUK MENDUKUNG PENINGKATAN KUALITAS GURU DALAM MENGHADAPI MEA

Ripto Mukti Wibowo

Akademi Komunitas Negeri Blitar

Email : rip.wibowo@gmail.com

Abstract

Dalam menghadapi pasar bebas/MEA di ASEAN dari sektor pendidikan, perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan kualitas institusi pendidikan di Indonesia. Salah satu caranya adalah dengan melakukan penilaian kinerja guru secara periodik. Proses seleksi guru berprestasi merupakan salah satu proses peningkatkan kualitas sekolah dan tenaga pendidik yang dilakukan oleh tim sekolah dibidang Kesiswaan dan Kurikulum. Dengan jumlah guru yang cukup banyak di institusi pendidikan maka sulit untuk proses penilaian dan mengajukan kandidat guru berprestasi pada sistem dengan manual dan asal-asalan karena akan menghabiskan waktu yang lama. Penilaian kinerja guru periodik akan mempermudah sekolah dan institusi pendidikan Indonesia dalam melakukan kontrol langsung dan evaluasi di lapangan jika terdapat praktik-praktik pengajaran yang dirasa kurang dan salah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengimplementasikan Decision Support System (DSS) di lapangan untuk mengetahui kinerja guru. Penerapan DSS diharapkan mampu membantu dalam memberikan penilaian dengan manajemen yang tepat pada kinerja guru. Dari DSS yang dibangun diharapkan guru mampu meningkatkan kualitas pengajaran dalam menghadapi MEA.

Kata kunci : MEA, guru, DSS

PENDAHULUAN

Untuk mempersiapkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi pasar bebas ASEAN dari sektor pendidikan, perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan kualitas institusi pendidikan di Indonesia. Salah satu caranya adalah dengan melakukan penilaian kinerja guru secara periodik. Guru berperan penting dalam meningkatkan kemajuan dan perubahan bangsa terutama peserta didik. Guru juga merupakan ujung tombak peradaban manusia. Kualitas kinerja guru menjadi benteng di lingkungan pendidikan yakni sekolah di tengah gerusan arus globalisasi di Indonesia dan gempuran masyarakat ekonomi ASEAN nantinya. Kualitas kinerja guru menjadi kunci utama di tengah caruk maruk kurikulum pendidikan di Indonesia. Apapun kurikulum yang akan diterapkan di Indonesia baik Kurikulum 2013, kurikulum 2006 atau kurikulum lainnya, kualitas kinerja guru tidak akan berubah secara signifikan karena guru telah mempersiapkan bekal kemampuan optimal dari pedagogik dan keahlian serta dibekali dengan



penguatan pendidikan karakter dengan iman dan taqwa. Kualitas kinerja guru diukur melalui pemilihan guru berprestasi untuk mendorong perbaikan kualitas peserta didik dan sekolah di Indonesia. Untuk memotivasi guru agar selalu mengembangkan dirinya dan kualitas pengajaran pada peserta didiknya, maka pemberian penghargaan secara periodic perlu dilakukan. Selain penghargaan berupa prestasi tujuan penilaian kinerja guru untuk terus mempersiapkan generasi emas bangsa Indonesia. Walaupun terkesan terlambat untuk masalah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia tetapi hal ini menjadi lebih baik daripada tidak sama sekali untuk diterapkan. Apabila hasil kualitas kinerja guru menunjukkan baik maka guru dapat terus mempertahankan dan meningkatkannya, jika kualitas kinerja guru masih dirasa kurang makan perlu dilakukan evaluasi perbaikan secara terpadu. Program perbaikan bisa dilakukan dengan cara memberikan guru program training/seminar /simposium atau program pelatihan lainnya yang dirasa mampu menunjang kinerja guru misalnya : training metode pengajaran, training public speaking, training parenting, training teknologi informasi, training pelatihan bahasa Inggris atau bahasa yang digunakan di negara - Negara ASEAN dan beberapa pelatihan lainnya.

Selain program evaluasi perbaikan, hal yang harus dicermati dalam kinerja guru yaitu bagaimana cara untuk menentukan penilaian guru sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu ketentuan penilaian guru berprestasi secara tepat dan transparan untuk menghadapi. Beberapa sekolah di Indonesia dari Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) tidak terlepas dari permasalahan tersebut diatas. Sekolah diperkenankan memberikan kebijakan otonomi dalam menentukan kriteria penilaian kinerja guru karena sekolahlah yang paling mengerti kriteria penilaian dan bobot yang harus diberikan. Walaupun Masyarakat Ekonomi ASEAN(MEA) menjadi tolak ukur penilaian kinerja guru, diharapkan guru tidak meninggalkan ciri khas kearifan lokal.

Proses seleksi guru berprestasi merupakan salah satu proses peningkatkan kualitas sekolah dan tenaga pendidik yang dilakukan oleh tim sekolah dibidang Kesiswaan dan Kurikulum. Dengan jumlah guru yang cukup banyak di institusi pendidikan maka sulit untuk proses penilaian dan mengajukan kandidat guru berprestasi pada sistem dengan manual dan asal-asalan karena akan menghabiskan waktu yang lama. Beberapa dokumen penilaian harus dicari satu persatu dan sangat tidak efektif karena memperlambat proses penilaian dan *reward* kepada guru cenderung diberikan terlambat dan asal - asalan dan kurang obyektif. Penilaian kinerja guru periodik akan mempermudah sekolah dan institusi pendidikan Indonesia dalam melakukan kontrol langsung dan evaluasi di lapangan jika terdapat praktik - praktik pengajaran yang dirasa kurang dan salah.

Indikator Penilaian Kinerja Guru

Penentuan indikator penilaian yang tepat mencegah kecurangan dalam penilaian guru berprestasi dalam hal ini diajukan sebuah sistem pendukung keputusan agar proses penilaian berjalan tanpa subjektivitas semata dengan

mengabaikan kualitas guru. Beberapa indikator penilaian yang dinilai dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru dalam menentukan guru berprestasi adalah aspek sikap kerja, aspek kecerdasan, aspek kemampuan mengajar. Aspek sikap kerja membantu dalam memetakan penilaian berdasarkan beberapa sub aspek yakni: tanggung jawab guru kepada peserta didik, ketetelitian guru, pengendalian perasaan, dorongan untuk berprestasi vitalitas perencanaan dan energi psikis yang dikeluarkan. Aspek sikap kerja membantu melakukan perbaikan dalam kualitas sikap kerja guru secara personal di lingkungan mengajar. Aspek kecerdasan membantu dalam memetakan penilaian kecerdasan berdasarkan beberapa subaspek yakni: kemampuan berpikir guru, verbalisasi ide, sistematika berpikir, penalaran secara logis, logika Praktis dan beberapa sub aspek lainnya. Aspek kecerdasan membantu pola berpikir secara tepat untuk menyelesaikan masalah atau memberikan solusi. Aspek kemampuan mengajar membantu dalam memetakan penilaian kemampuan guru mengajar peserta didik berdasarkan beberapa subaspek yakni: komunikasi dengan siswa, responan peka terhadap peserta didik, pemberian contoh praktis di lingkungan sekitar, pemilihan metode pengajaran yang sesuai dengan peserta didik. Aspek kemampuan mengajar membantu meningkatkan metode dan cara guru berinteraksi kepada peserta didik secara tepat. Dengan pemilihan indikator yang tepat maka akan meminimalkan subjektivitas dan guru akan mampu fokus meningkatkan kemampuan peserta didiknya dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN secara tepat dan terarah.

Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan sistem komputerisasi yang membantu pihak organisasi atau institusi dalam pengolahan transaksi berbasis teknologi informasi yang mendukung dalam kegiatan manajerial dan dapat menyediakan laporan - laporan yang diperlukan oleh perusahaan atau institusi. Sedangkan Decision Support System(DSS) atau sistem pendukung keputusan adalah sebuah sistem informasi yang mendukung pihak manajer atau pihak pengambil keputusan dalam memecahkan masalah semi terstruktur dan memberikan alternatif-alternatif keputusan yang telah diolah oleh sistem informasi. Dengan adanya sistem pendukung keputusan tersebut membantu pihak perusahaan untuk memberikan kandidat terbaik dalam hal ini guru. Sistem Informasi berbasis DSS Penilaian kinerja guru merupakan proses penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menentukan pemetaan kompetensi (kemampuan) kandidat. Kompetensi guru berprestasi tersebut harus dapat dipenuhi oleh kandidat untuk menempati posisi berprestasi. Secara garis besar proses penilaian kinerja guru membandingkan antara kompetensi kandidat ke dalam kompetensi nilai guru sehingga akan diketahui gap. Nilai gap yang dihasilkan kecil maka bobot nilai akan semakin besar dan berpeluang guru tersebut dinyatakan dan mendapatkan penghargaan sebagai guru berprestasi dari pencapaian kinerjanya.



Penilaian Kinerja Guru

Hasil utama dari analisa sistem adalah berupa sistem informasi berbasis DSS, berikut pembahasan rancangan form dari DSS Penilaian Kinerja Guru untuk Pemilihan Guru Berprestasi :

1. Rancangan Form Ketetapan

The screenshot shows a Windows application window titled "Form Ketetapan". On the left, there are input fields for "Kode Ketetapan", "Kategori Penilaian", "Kode Penilai", and a date selector set to "26 November 2014". Below these are sections for "ASPEK SIKAP KERJA" (including Ketelitian, Tanggung Jawab, Pengendalian Perasaan, Dorongan Berprestasi, Vitalitas Perencanaan) and "ASPEK KECERDASAN" (including Kemampuan Berpikir Guru, Verbalisasi Ide, Sistematika Berpikir, Konsentrasi Mengajar, Imajinasi Kreatif, Penalaran Logis, Logika Praktis, Fleksibilitas Berpikir). To the right is a table with columns: kode_ketetapan, kategori_ketetapan, kode_penilai, tanggal_penilaian, ketelitian, tanggung_jawab, pengendalian_perasaan, dorongan_berprestasi, vitalitas_perencanaan. A single row is shown: KPK001, PPA, KP001, 03-09-2012, 2.5 - 3.2, 7 - 8, Keaktifan 1 tahun, > 1.

Gambar 1.Transaksi Ketetapan Sistem Informasi Berbasis DSS penilaian kinerja guru.

Pada form ini difungsikan hanya untuk mencatat ketetapan penilaian minimal atau acuan nilai yang disepakati pada Sistem Informasi Berbasis DSS penilaian kinerja guru. Acuan nilai ini diberikan untuk menjadi patokan dalam memberikan penilaian guru optimal, misal: dalam kesepakatan aspek ketelitian minimal harus sangat baik dengan nilai kisaran 70-80. Form Ketetapan ditampilkan dengan memilih menu Transaksi dilanjutkan dengan menu untuk Ketetapan.

2. Rancangan Form Penilaian Kinerja Guru

Gambar 2.Transaksi Penilaian Guru

Pada form ini difungsikan hanya untuk mencatat penilaian guru atau hasil penilaian dari SPK Pemilihan Guru. Form Penilaian ditampilkan dengan memilih menu transaksi dilanjutkan dengan menu untuk penilaian guru.

3. Hasil Akhir Penilaian

nip	nilai_aspek_sikap	nilai_aspek_kecerd	nilai_aspek_kemarr	hasil_akhir
080403020047	3.8	3,925	4,1	3,897
080403020080	3.6	3,8	3,2	3,58
080403020088	3.1	3,15	2,5	2,995

Gambar 3. Hasil Akhir Penilaian Kinerja Guru Berprestasi

Dari pemilihan guru berprestasi, guru dengan NIP 080403020047 direkomendasikan menjadi guru berprestasi peringkat pertama dengan hasil akhir 3,897 (nilai aspek sikap = 3,8 ; nilai aspek kecerdasan = 3,925 dan nilai aspek kemampuan mengajar = 4,1). Untuk peringkat kedua dan ketiga adalah guru dengan NIP 080403020080 dengan hasil akhir 3,58 (nilai aspek sikap = 3,6 ; nilai aspek kecerdasan = 3,8 dan nilai aspek kemampuan mengajar = 3,2) dan guru dengan NIP 080403020088 dengan hasil akhir 2,995 (nilai aspek sikap = 3,1 ; nilai aspek kecerdasan = 3,15 dan nilai aspek kemampuan mengajar = 2,5).

KESIMPULAN

Proses Penilaian Kinerja Guru merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam institusi untuk mengetahui tingkat kualitas kinerja suatu guru dalam sekolah dan sektor pendidikan dalam meningkatkan kualitas sekolah. Dengan adanya sistem informasi berbasis *decision support system* penilaian kinerja guru membantu mempersiapkan kualitas SDM guru dalam



menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN secara tepat dan akurat. Selain itu Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru mempermudah kerja bagian Bidang Kesiswaan dan Kurikulum dan sekolah-sekolah di Indonesia dalam dokumentasi data dan laporan penilaian secara obyektif dan akurat.

Daftar Pustaka

- Apriyani, Kartika. 2010. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Memilih Siswa Berprestasi Di Smk Pamungkas Mlati Yogyakarta, Jurusan Teknik Informatika, Jurusan Teknik Informatika, STMIK AMIKOM Yogyakarta
- Bank Rakyat Indonesia.2014.Litbang Jakarta (<http://www.bri.co.id/>). Diakses pada 10 Oktober 2014 pada 06.00
- E. Handayani, H. L. Napitupulu, and I. Siregar, "Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pengadaan Bahan Baku Pada Pd Xyz Unit Percetakan," vol. 3, no. 4, pp. 9–17, 2013.
- Turban, E., Sharda, R., dan Delen, D., 2011, Decision Support And Business Intelligence Systems, Ninth Edition, Pearson New Jersey.
- R. M. Wibowo, A. E. Permanasari, and I. Hidayah, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Marketing Officer Berprestasi Dengan Metode Promethee (Studi Kasus : BRI Kantor Cabang Katamso Yogyakarta)," Teknimedia, pp. 6–8, 2015.
- R. M. Wibowo, A. E. Permanasari, I. Hidayah, J. Teknik, T. Informasi, F. Teknik, U. G. Mada, J. Teknik, T. Informasi, F. Teknik, and U. G. Mada, "Penerapan Metode Profile Matching Untuk Aplikasi Multi Criteria Decision Making (Studi Kasus : Pemilihan Guru Berprestasi)," Teknimedia, pp. 6–8, 2015.
- Setiawan, Alexander, dkk. 2010. Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Pada Supplier Furniture Menggunakan Model Promethee. Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Industri Universitas Kristen Petra
- J. D. Susatyono, S. B. Hartono, and C. Dari, "Pengembangan sistem informasi mantri kur berbasis dss dengan menggunakan metode ahp," pp. 65–72, 2014.
- M. Iqbal, "Decision Support System Determination for Poor Houses Beneficiary Using Profile Matching Method," vol. 5, no. July, pp. 385–394, 2014.
- M. A. Londa and Y. D. Ernawati, "Analisis evaluasi kinerja pejabat struktural dengan metode," vol. 2012, no. Semantik, pp. 539–546, 2012.
- H. Pratiwi, "SPK Pemilihan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multifactor," J. Sist. Inf., vol. 5, no. DSS, pp. 95–101, 2014.
- R. Yunitarini, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Penyiar Radio," vol. 1, no. 1, 2013.
- P. Pereira, J. Bernardino, Q. Nora, and I. Pedrosa, "Decision support portal to higher education degree selection : the creation of a personal ranking," pp. 1–6, 2014.
- J. P. Wanderer, J. Charnin, W. D. Driscoll, M. T. Bailin, and K. Baker, "Decision support using anesthesia information management system records and accreditation council for graduate medical education case logs for resident operating room assignments," Anesth. Analg., vol. 117, no. 2, pp. 494–9, Aug. 2013.

- I. N. Ega, T. Sutanto, and T. H. Susilo, "Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja Dengan Metode Profile Matching (studi kasus PT. Adhi karya (PERSERO), Tbk Divisi Konstruksi VII)," pp. 1–14, 2010.
- A. N. Safriandono, "Sistem pendukung keputusan promosi karyawan dengan metode 'matching profile,'" vol. 5, no. 83, pp. 101–112, 2010.
- K. Hati, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Asisten Praktikum Menggunakan Metode Profile Matching," 2012.
- N. M. Saat and D. Singh, "Assessing Suitability of Candidates for Selection Using Candidates' Profiling Report," no. July, pp. 1–6, 2011.
- M. N. QOMAR, "Decision Support System Investasi Pendirian Warnet Dengan Metode Profile Matching," pp. 0–1, 2013.
- C. Zhang, "Application of Decision Support System Based on Data Warehouse in sales management," Int. Symp. Instrum. Meas. Sens. Netw. Autom., pp. 6–8, 2012.





