

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang, perkembangan teknologi informasi memberikan pengaruh besar terhadap berbagai aspek pengelolaan perusahaan, termasuk di bidang pendidikan. Saat ini, institusi pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai tempat untuk mengajarkan para siswa, tetapi juga harus menjadi lembaga yang menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan profesional dengan menggunakan data yang tepat dan terbuka. Proses penilaian kinerja pegawai menjadi elemen krusial dalam manajemen lembaga pendidikan. Proses ini memastikan setiap pegawai menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar kerja dan nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi. Institusi pendidikan seperti Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Miftahul Hidayah Sumber Mulyo memanfaatkan penilaian kinerja pegawai untuk menjaga mutu layanan pendidikan, disiplin, dan efisiensi operasional. Karyawan, baik guru maupun staf pendukung, merupakan komponen vital dalam administrasi sekolah dan proses pembelajaran yang berhasil. Oleh karena itu, demi mencapai tujuan dan misi lembaga, dibutuhkan sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan adil.

YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo menghadapi tantangan dalam hal kekurangan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan terukur. Selama ini, penilaian performa karyawan dilakukan secara manual, bergantung pada pengamatan pemimpin atau laporan rutin, tanpa adanya pedoman yang jelas dalam menetapkan kriteria. Hal ini menciptakan ketidakselarasan antara staf dan

manajemen mengenai hasil evaluasi. Selain itu, ketidaktertiban dalam proses penilaian dapat menimbulkan ketidakadilan, terutama dalam aspek penghargaan, promosi posisi, dan pengembangan staf. Selain itu, tidak adanya sistem dokumentasi digital menyulitkan analisis menyeluruh terhadap hasil penilaian atau pemanfaatannya sebagai landasan untuk pengambilan keputusan strategis di masa mendatang. Situasi ini menimbulkan masalah serius dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, yang seharusnya berfokus pada keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan kata lain, tidak adanya sistem penilaian yang berbasis data telah menciptakan jarak antara praktik evaluasi tradisional dan kebutuhan manajemen yang lebih rasional.

Untuk menyelesaikan masalah ini, diperlukan penerapan Sistem Pendukung Keputusan, juga dikenal sebagai DSS. DSS memiliki kemampuan untuk membantu manajemen menilai kinerja karyawan secara objektif dan efisien. *Analytic Hierarchy Process* (AHP), yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, adalah salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria yang terbukti efektif. AHP banyak digunakan dalam berbagai bidang pengambilan keputusan karena kemampuan untuk menguraikan masalah kompleks menjadi struktur hierarki yang sistematis. Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) digunakan untuk menentukan seberapa penting masing-masing kriteria dalam penilaian kinerja pegawai. Ini dilakukan dengan melakukan perbandingan berpasangan, atau perbandingan berpasangan. Metode ini memungkinkan untuk menilai setiap komponen penilaian, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kesetiaan, dan prestasi kerja, secara proporsional dan matematis. Keunggulan utama *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah kemampuan untuk mengukur

konsistensi logika penilaian dengan menggunakan rasio konsistensi, juga dikenal sebagai rasio konsistensi, sehingga hasil yang diperoleh tidak hanya berdasarkan persepsi tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo dapat menerapkan metode ini ke dalam sistem digitalnya untuk mendapatkan hasil evaluasi yang lebih terukur, adil, dan transparan.

Dalam penelitian ini, metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) disesuaikan dengan karakteristik lingkungan kerja dan nilai-nilai organisasi YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo. Ini menghasilkan pendekatan baru dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Sebagian besar penelitian sebelumnya yang menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menilai kinerja organisasi bisnis atau instansi pemerintahan, tetapi penelitian ini sekarang menerapkan AHP ke dalam sistem penilaian kinerja pegawai dengan mempertimbangkan aspek kuantitatif serta aspek kualitatif seperti loyalitas dan tanggung jawab moral pegawai terhadap lembaga pendidikan. Penelitian ini juga menggunakan metode tersebut di lembaga pendidikan berbasis yayasan Islam, yang memiliki orientasi nilai dan struktur organisasi yang berbeda. Dalam penyesuaian ini, standar penilaian baru dibuat yang relevan dengan tanggung jawab pegawai dalam administrasi pendidikan, pembinaan siswa, dan pelayanan publik internal sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memperbaiki aspek teknis penggunaan *Analytical Hierarchy Process* (AHP), tetapi juga mengembangkan metodologi yang akan meningkatkan keadilan dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja pegawai di sektor pendidikan.

Secara keseluruhan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat sistem penilaian kinerja pegawai yang dapat menyelesaikan masalah seperti

inefisiensi, subjektivitas, dan kurangnya akuntabilitas dalam proses evaluasi di YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo. Sistem pendukung keputusan berbasis *Analytic Hierarchy Process* tidak hanya mempercepat proses penilaian tetapi juga memberikan dasar ilmiah yang kuat untuk pengambilan keputusan manajer. Penelitian diharapkan dapat membantu organisasi mengembangkan budaya kerja yang lebih profesional, objektif, dan berfokus pada kinerja. Oleh karena itu, sistem yang dibuat tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu administratif tetapi juga sebagai alat strategis untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam. Diharapkan bahwa penelitian ini akan berguna bagi lembaga pendidikan lainnya yang ingin menerapkan sistem serupa untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan tata kelola pendidikan berbasis data dan teknologi informasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada konteks YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana merancang sistem penilaian kinerja guru terbaik yang memiliki antarmuka mudah dipahami dan menarik sehingga dapat memudahkan pihak YPI Miftahul Hidayah dalam melakukan evaluasi terhadap proses penilaian kinerja yang sedang berjalan?
2. Bagaimana mengimplementasikan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) pada sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja guru terbaik?

3. Bagaimana hasil keluaran (output) yang dihasilkan oleh sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru terbaik yang menerapkan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)?

1.3. Batasan Masalah

- 1) Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data sekunder kinerja pegawai YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo, adapun data yang digunakan meliputi Pelaksanaan Pembelajaran, Interaksi Belajar Mengajar, Tugas Rutin, Kedisiplinan, Kreativitas, Produktivitas, Interaksi Sosial, dan Tanggung Jawab.
- 2) Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
- 3) Data yang ditentukan sebagai objek penelitian dan untuk perancangan sistem pengambilan keputusan bersumber dari YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan dan manfaat yang ingin dicapai. Oleh karena itu, tujuan serta manfaat tersebut menjadi dasar dalam pelaksanaan setiap tahapan penelitian agar hasil yang diperoleh sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menghasilkan sistem evaluasi kinerja pegawai yang efektif dengan antarmuka yang mudah dipahami sehingga dapat membantu pihak YPI

Miftahul Hidayah Sumber Mulyo dalam melakukan proses evaluasi kinerja pegawai.

2. Mengetahui hasil perhitungan secara manual dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
3. Meningkatkan kualitas penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan sistem yang sistematis dan terstruktur.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun mafaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Mampu menjelaskan dan memahami bagaimana metode AHP digunakan untuk menilai kinerja guru terbaik di YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo.
 - b. Mampu menganalisis dan membahas bagaimana metode AHP bekerja.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Penelitian ini akan membantu YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo menyelesaikan masalah penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mendukung proses penilaian kinerja guru terbaik.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang akan melakukan kajian mengenai Sistem Pendukung Keputusan dengan menggunakan metode AHP.

1.5. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Objek yang dijadikan sebagai fokus dalam penelitian ini adalah Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Miftahul Hidayah Sumber Mulyo, yang terletak di Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah salah satu sekolah jenjang MI berstatus Swasta yang berada di wilayah Kec. Marbau, Kab. Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara. YPI Miftahul Hidayah didirikan pada tanggal 1 Januari 1970 dengan Nomor SK Pendirian yang berada dalam naungan Kementerian Agama. Sekolah ini telah terakreditasi B dengan Nomor SK Akreditasi 893/BANSM/PROVSU/LL/XII/2018 pada tanggal 15 Desember 2018. Operator yang bertanggung jawab adalah Pardomuan Sipahutar.

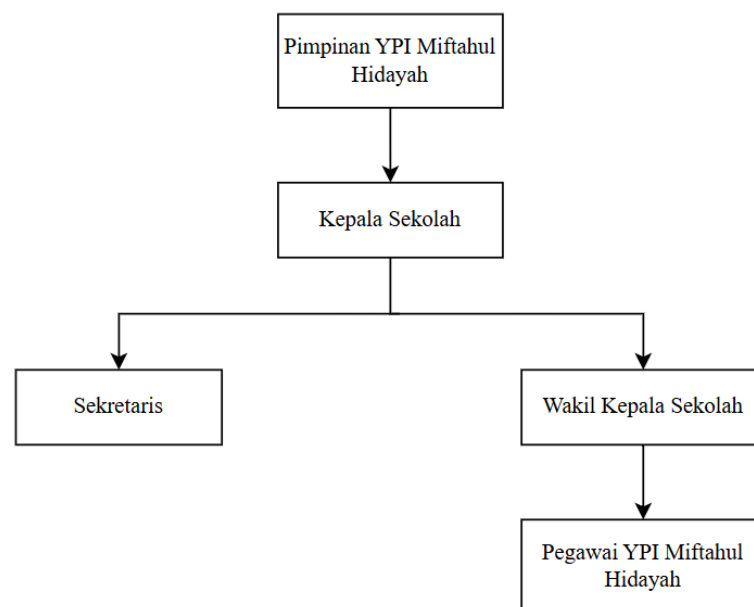
Dengan adanya keberadaan YPI Miftahul Hidayah ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Marbau, Kab. Labuhan Batu Utara. Berbagai jenjang pendidikan dilayani oleh lembaga ini, yang memiliki struktur organisasi yang terdiri dari pimpinan yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, sekretaris, dan pegawai. Setiap komponen memiliki tugas dan fungsi yang berbeda, tetapi mereka saling berhubungan untuk menjaga proses pendidikan berjalan. YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berfokus pada pelayanan pendidikan yang berkualitas dalam kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai sangat penting untuk menilai kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan dan standar lembaga.

Selama ini, YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo menggunakan sistem penilaian kinerja manual dan bergantung pada pendapat subjektif pimpinan. Tidak ada persyaratan yang jelas untuk proses ini, seperti kedisiplinan, tanggung jawab,

kerja sama, kesetiaan, dan prestasi kerja. Keputusan tentang promosi, penghargaan, dan pembinaan karyawan menjadi tidak efektif karena situasi ini. Untuk menyelesaikan masalah ini, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan yang didasarkan pada metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).

1.5.1. Struktur Organisasi

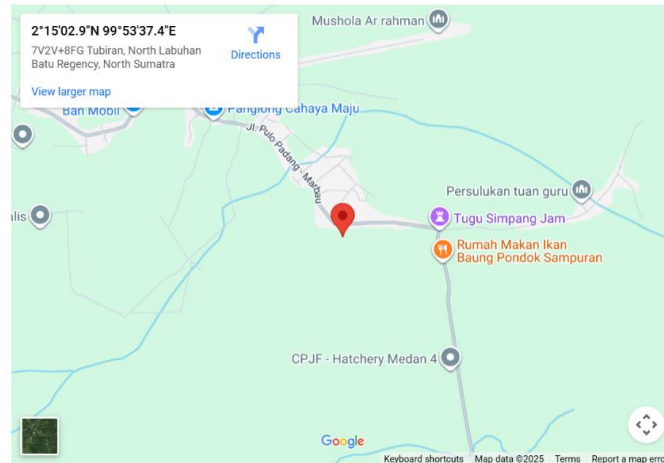
Struktur organisasi di Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Miftahul Hidayah Sumber Mulyo dirancang untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pendidikan dan administrasi. Struktur ini menggambarkan pembagian tanggung jawab, hubungan koordinasi, serta garis komando antara pimpinan yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, sekretaris, dan pegawai. Dengan struktur organisasi yang jelas, setiap individu dapat memahami peran dan tugasnya dalam mendukung tercapainya tujuan lembaga.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo

1.5.2. Lokasi Penelitian

Alamat YPI Miftahul Hidayah terletak di JL.BESAR DUSUN III SIDO MAKMUR DESA SUMBER MULYO, -, Kec. Marbau, Kab. Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara.



Gambar 1. 2 Lokasi Penelitian

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dirancang untuk menyediakan alur diskusi yang jelas, logis, dan mudah dipahami. Setiap bab berhubungan satu sama lain, memberikan pemahaman yang kuat tentang konteks penelitian tentang penerapan proses hierarki analitik (AHP) dalam sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja pegawai di YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo. Sistematika yang digunakan untuk menulis laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan dan tujuan penelitian, serta manfaat dan urgensi penelitian dibahas dalam bab ini. Bagian ini juga membahas sistematika penulisan dan memberikan gambaran awal tentang urgensi penelitian, tujuan, dan ruang lingkup diskusi yang akan dibahas.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, teori yang mendasari penelitian dibahas, termasuk konsep Sistem Pendukung Keputusan (Decision Support System), teori tentang kinerja pegawai, dan penjelasan mendalam tentang metode Analytic Hierarchy Process (AHP). Selain itu, penelitian terdahulu yang relevan juga dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan metodologi dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian. Ini mencakup rancangan penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, prosedur penerapan metode Analytical Hierarchy Process (AHP), dan langkah-langkah implementasi sistem untuk memastikan proses penelitian dapat direplikasi dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil implementasi sistem pendukung keputusan yang dikembangkan dipaparkan dalam bab ini. Ini termasuk proses perhitungan bobot dan perbandingan kinerja pegawai menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Selain itu, dibahas hasil analisis, interpretasi data, dan perbandingan antara sistem yang dikembangkan dengan metode penilaian manual.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan dari penelitian serta rekomendasi untuk pengembangan sistem dan penelitian tambahan. Bagian ini menegaskan manfaat penelitian terhadap penilaian kinerja karyawan di YPI Miftahul Hidayah Sumber Mulyo menjadi lebih objektif, jelas, dan efektif.