

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan, keamanan, dan kenyamanan merupakan hak dasar manusia yang menjadi aspek penting dalam menjalani aktivitasnya sehari – hari. Maka dari itu, manusia membutuhkan perlindungan yang menjamin haknya terpenuhi. Sebagai manusia yang berkewarganegaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang merupakan negara berlandaskan hukum, telah menjamin masalah perlindungan sebagaimana yang tercantum didalam Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke – 4 (empat) yang berbunyi “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Oleh karena itu, tujuan negara tersebut harus terwujud dalam kehidupan berbangsa dan bernegara Setiawan & Mina (2021).

Untuk mencapai tujuan tersebut, upaya memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi prioritas yang harus diwujudkan melalui kebijakan, program, dan layanan yang berpihak kepada masyarakat. Memajukan kesejahteraan umum berarti menciptakan kondisi dimana rakyat Indonesia terpenuhi segala kebutuhan dasarnya, seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan yang layak. Sementara itu mencerdaskan kehidupan bangsa berarti setiap rakyat Indonesia berhak memiliki akses pendidikan yang bermutu, inklusif, dan merata, sehingga dapat menjadi manusia yang berdaya saing, serta mampu berkontribusi dalam pembangunan nasional. Keduanya saling berkaitan erat, kesejahteraan umum mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif, dan pendidikan yang baik akan melahirkan generasi yang mendorong kesejahteraan masyarakat.

Menurut Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan / atau cara lain yang dikenal dan

diakui oleh masyarakat Setiawan & Mina (2021). Oleh sebab itu, pendidikan merupakan hal fundamental bagi sebuah bangsa jika ingin lebih maju. Indonesia sendiri sangat menjunjung tinggi adab mengenai pendidikan, dimana hal tersebut dilakukan untuk kesejahteraan bangsa itu sendiri. Sebagaimana yang tertuang di UUD 1945 Pasal 31 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan” dan ayat (3) menegaskan bahwa “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang – undang”.

Penyelenggaraan sistem pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Diantaranya adalah kebijakan dan regulasi pemerintah seperti yang tertuang dalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjadi landasan hukum bagi pengelolaan pendidikan. Selanjutnya ada faktor anggaran, dimana pada UUD 1945 Pasal 31 ayat (4) menetapkan alokasi minimal untuk sektor pendidikan guna mendukung infrastruktur, fasilitas, dan operasional sekolah minimal 20% dari APBN dan APBD. Selain itu, sumber daya manusia, khususnya guru, memainkan peran penting dalam keberhasilan pendidikan. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru dituntut memiliki kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai untuk menunjang kualitas pembelajaran.

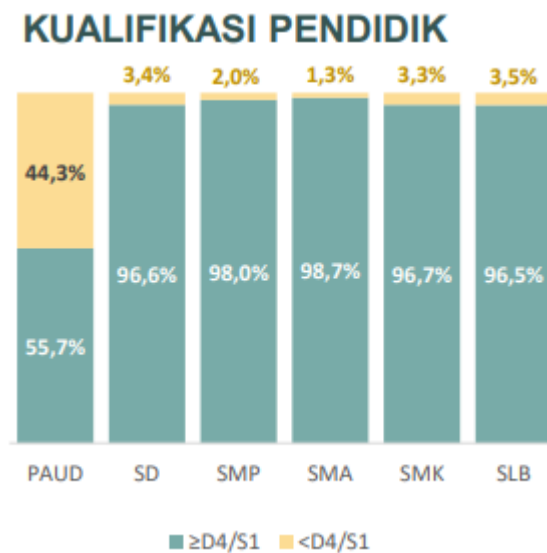
Pada Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru harus memperoleh penghasilan yang layak untuk menjamin kesejahteraan, termasuk gaji pokok, tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan fasilitas pengembangan diri. Kesejahteraan yang baik diyakini akan meningkatkan motivasi kinerja, dan fokus dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pembelajaran. Pada pasal 15 Undang – Undang tersebut juga menjelaskan bahwa pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum, profesional, dan keselamatan kerja kepada guru termasuk pengembangan profesional secara berkelanjutan. Sertifikasi guru yang diatur dalam pasal 11 menjadi salah satu upaya meningkatkan kompetensi profesional, yang sekaligus memberikan tunjangan insentif kesejahteraan. Guru yang sejahtera cenderung lebih fokus pada pengajaran, memiliki energi untuk berinovasi, dan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif. Sebaliknya, guru yang rendah kesejahteraannya berpotensi mengalami stress, kehilangan motivasi, dan tidak optimal dalam menjalankan peran sebagai

pendidik. Pada Permendikbud Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan, disebutkan bahwa pengelolaan pendidikan harus mendukung pengembangan profesionalisme guru, baik melalui pelatihan, workshop, maupun penyediaan sumber daya yang pembelajaran yang memadai. Secara ringkas, kesejahteraan guru menjadi pondasi penting dalam meningkatkan mutu ajar. Ketika guru merasa dihargai secara finansial dan sosial, mereka cenderung memiliki motivasi dan semangat lebih tinggi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran yang berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

Sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Pasal 31 Ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, yang secara implisit mengharuskan adanya guru berkualitas yang mendukung pemenuhan hak tersebut. Dalam pembahasan ini, kesejahteraan guru menjadi aspek dasar yang mendukung terlaksananya pendidikan berkualitas. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, menyebutkan bahwa pemberian tunjangan profesi merupakan bentuk penghargaan kepada guru yang telah memenuhi kualifikasi dan kompetensi profesional. Tunjangan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga menjadi insentif untuk terus mengembangkan kemampuan guru. Disebutkan juga bahwa kesejahteraan finansial berhubungan langsung dengan kepuasan kerja guru, yang kemudian berdampak pada motivasi mereka dalam memberikan pembelajaran yang inovatif dan efektif Rahmawati dkk. (2020). Pada penelitian Pramana dkk. (2021), menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai melalui kesejahteraan yang layak lebih cenderung mengembangkan pendekatan – pendekatan pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Sebaliknya, kesejahteraan yang rendah dapat mengakibatkan tingginya tingkat stress, *burnout*, dan ketidakefisienan dalam melaksanakan tugas mengajar. Selain aspek finansial, kesejahteraan non – finansial seperti dukungan pelatihan, kesempatan pengembangan karir, dan pengakuan profesional juga memiliki dampak signifikan.

Pendidikan Profesi Guru (PPG) menjadi salah satu program strategis dalam mendukung pengembangan profesionalisme dan peningkatan mutu guru, sebagaimana yang tertuang didalam Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu PPG dirancang untuk memastikan bahwa guru tidak hanya memiliki kualifikasi akademik yang sesuai, tetapi juga kompetensi

pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian yang mendukung peran mereka sebagai pendidik profesional. Sertifikasi guru melalui PPG juga memberikan pengakuan formal atas kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, yang selanjutnya berkorelasi dengan peningkatan kesejahteraan melalui tunjangan profesi. Pelaksanaan PPG ini melibatkan seleksi ketat, dimana guru harus memenuhi sejumlah persyaratan, termasuk kualifikasi akademik minimal S – 1 / D– IV dan pengalaman mengajar tertentu.



Gambar 1.1 Diagram Kualifikasi Pendidikan Pendidik

Sumber : npd.kemdikbud.go.id tahun 2023

Pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar guru sudah memenuhi kualifikasi akademik. Guru yang lolos seleksi akan mengikuti proses pendidikan lebih lanjut, yang meliputi kegiatan akademik seperti penguasaan materi pembelajaran, praktik mengajar, dan penyusunan perangkat pembelajaran berbasis kurikulum yang berlaku. Dengan mengikuti program PPG, guru tidak hanya meningkatkan kapasitasnya dalam hal pengajaran, tetapi juga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan inovatif yang relevan dengan kebutuhan pendidikan masa kini. Menurut Permendikbud Nomor 37 Tahun 2017 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, sertifikasi melalui PPG bertujuan untuk menghasilkan guru yang kompeten dan berkualitas untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Tunjangan profesi yang diterima setelah memperoleh sertifikat pendidikan juga memberikan motivasi bagi guru untuk terus menjaga profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa guru yang telah mengikuti PPG

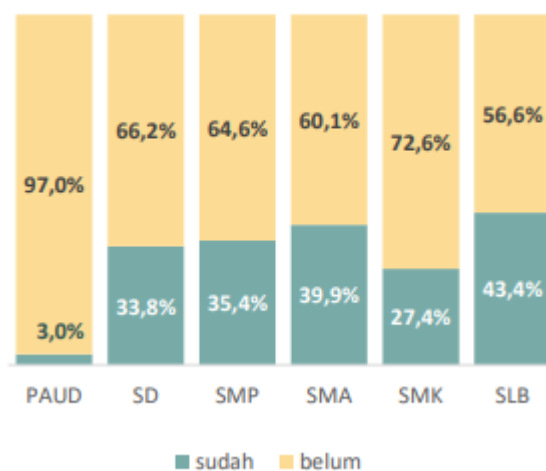
cenderung lebih percaya diri dalam mengajar dan mampu memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Namun, pelaksanaan PPG juga memiliki tantangan seperti keterbatasan kuota peserta, dan proses seleksi yang ketat. Pemerintah pun terus berupaya mengoptimalkan pelaksanaan PPG, termasuk memberikan beasiswa bagi guru yang memenuhi kriteria tertentu. Dengan demikian, PPG tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan insentif dan kompetensi guru, tetapi juga menjadi jalan untuk memperkuat sistem pendidikan nasional secara keseluruhan.

Pada pelaksanaan PPG Dalam Jabatan, bagi guru di sekolah swasta menjadi salah satu tantangan tersendiri, terutama karena keterbatasan kuota yang seringkali memprioritaskan guru negeri. Guru swasta yang ingin mendaftar PPG diharuskan berstatus GTY (Guru Tetap Yayasan), terdaftar aktif di Data Pokok Pendidikan (Dapodik), memiliki pengalaman mengajar minimal dua tahun, dan memperoleh rekomendasi dari yayasan tempatnya bekerja. Meskipun demikian, PPG Daljab memberikan manfaat besar bagi guru swasta. Mereka tidak hanya memperoleh sertifikasi sebagai pendidik yang berfungsi sebagai pengakuan profesi, tetapi juga mereka berhak menerima TPG (Tunjangan Profesi Guru), yang dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan mereka. Menurut penelitian oleh Rahmawati dkk. (2020) menunjukkan bahwa guru swasta yang telah mengikuti PPG Daljab menunjukkan peningkatan yang drastis dalam kemampuan pedagogis dan profesionalisme, serta mampu menciptakan pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif, meskipun di beberapa sekolah swasta, keterbatasan sarana masih menjadi kendala dalam pembelajaran.

Pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar guru negeri maupun swasta masih belum tersertifikasi. Kenaikan status guru swasta ke GTY (Guru Tetap Yayasan) berdampak positif pada stabilitas karir guru. Dengan status ini, guru memiliki peluang lebih besar untuk mengikuti program pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan profesional lainnya, salah satunya adalah mengikuti PPG Daljab yang akhirnya mempengaruhi pada peningkatan mutu pembelajaran. Penelitian oleh Pramana dkk. (2021) juga menyebutkan bahwa guru dengan status GTY memiliki motivasi lebih tinggi untuk mengikuti sertifikasi dan pelatihan karena merasa didukung secara finansial dan administratif oleh tempat mereka mengabdikan. Menurut Permendikbud Nomor 10 Tahun 2018, salah satu persyaratan utama untuk mendapatkan status GTY adalah memiliki Surat

Keputusan (SK) pengangkatan dari yayasan yang berlaku minimal dua tahun. Selain itu, yayasan juga harus mendaftarkan guru tersebut ke Data Pokok Pendidikan (Dapodik) sebagai bukti legalitas dan keaktifan mengajar. Selain membuka akses guru ke berbagai program pelatihan, sertifikasi serta tunjangan insentif, status GTY juga memberikan perlindungan hukum kepada guru.

PENDIDIK TERSERTIFIKASI



Gambar 1.2 Diagram Pendidik yang Tersertifikasi

Sumber : npd.kemdikbud.go.id tahun 2023

Namun, tidak semua guru swasta dapat dengan mudah memperoleh status GTY. Di beberapa sekolah swasta dengan keterbatasan anggaran atau pengelolaan yayasan yang belum optimal sehingga proses pengangkatan status guru ke GTY menjadi kurang efektif. Hal ini menjadi kendala bagi guru swasta untuk meningkatkan status profesional mereka. Faktor evaluasi kinerja dan administrasi menjadi salah satu kesulitan sekolah swasta dalam menilai guru yang layak untuk naik status menjadi GTY. Salah satu tantangan utamanya adalah kurangnya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur di beberapa sekolah swasta. Beberapa yayasan belum memiliki mekanisme yang jelas untuk mengukur kompetensi, dedikasi, dan kontribusi guru dalam jangka waktu tertentu. Akibat dari kekurangan ini, proses pengambilan keputusan untuk menaikkan status guru ke GTY menjadi kurang efektif.

Kekurangan mekanisme penilaian kompetensi, dedikasi, dan kontribusi guru terletak pada minimnya data pendukung yang akurat tentang kinerja guru, seperti dokumentasi pencapaian akademik, penguasaan metode pembelajaran, atau

partisipasi dalam program pelatihan profesional. Sekolah yang tidak memiliki sistem pencatatan yang baik, sering kesulitan untuk menyusun laporan atau bukti yang mendukung keputusan kenaikan status guru GTY. Sebagai solusi, sekolah swasta perlu mengembangkan sistem penilaian kinerja yang memiliki indikator kompetensi profesional dan pedagogis, seperti yang tertuang pada Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Yayasan juga dapat menggunakan pihak eksternal untuk membantu mengevaluasi dan merekomendasikan guru yang layak untuk dinaikkan statusnya.

Sistem penilaian kinerja guru yang efektif penting untuk memastikan kenaikan status ke GTY secara objektif dan transparan. Menurut Rahmawati dkk. (2020) dalam jurnalnya tentang manajemen pendidikan, penilaian kinerja guru harus berfokus juga kepada kemampuan pedagogis, inovasi dalam pembelajaran, dan interaksi dengan siswa serta komunitas sekolah. Rahmawati menegaskan bahwa penggunaan rubrik penilaian yang terstandarisasi dapat membantu yayasan atau sekolah pengukur kompetensi guru secara terstruktur. Pada penelitian Suharto (2018) juga menyebutkan bahwa sistem penilaian yang baik harus berdasarkan pada data yang terintegrasi, seperti hasil supervisi kepala sekolah, umpan balik dari siswa, serta pencapaian guru dalam mengikuti program pengembangan profesional. Pendekatan ini memungkinkan evaluasi yang lebih menyeluruh terhadap guru, sehingga yayasan dapat membuat keputusan yang lebih tepat terkait peningkatan status ke GTY. Pada penelitian Riyanto (2019) juga menunjukkan bahwa sistem digital untuk pencatatan kinerja guru dapat membantu sekolah mengumpulkan data secara *real – time* dan menganalisis kinerja guru secara lebih efisien. Dengan sistem ini, dokumentasi laporan pembelajaran, kehadiran, dan partisipasi dalam pelatihan dapat dikelola dengan lebih baik dan menjadi dasar yang kuat untuk proses evaluasi. Oleh karena itu, pengembangan sistem penilaian kinerja yang terintegrasi dan berbasis indikator kompetensi, didukung dengan teknologi, menjadi langkah penting bagi sekolah swasta dalam mengatasi keterbatasan mekanisme penilaian dan memastikan guru yang memiliki dedikasi tinggi dapat memperoleh status GTY secara adil.

Untuk meningkatkan efisiensi proses penilaian kinerja guru guna mengambil keputusan terkait kenaikan status ke Guru Tetap Yayasan (GTY), penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) menjadi solusi yang relevan. Menurut Buku Efraim Turban, Jay E. Aronson (2020) Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) adalah

sistem berbasis komputer yang dirancang untuk membantu mengambil keputusan dengan menganalisis data dan memberikan rekomendasi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Dalam konteks pendidikan, SPK dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru berdasarkan indikator yang komprehensif dan terukur.

Pada penelitian Astuti dkk. (2024) menemukan bahwa implementasi Sistem Informasi Manajemen pendidikan dalam mengelola kegiatan akademik tidak hanya memudahkan pengambilan keputusan di tingkat manajemen sekolah, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian proses evaluasi guru bisa dilakukan dengan lebih cepat dan sistematis. Hasilnya, yayasan dapat fokus pada langkah – langkah strategis lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, integrasi SPK dalam penilaian kinerja guru tidak hanya membantu sekolah swasta dalam menentukan kenaikan status guru ke GTY secara lebih efektif dan efisien, tetapi juga mendorong pengelolaan pendidikan yang lebih profesional dan akuntabel.

Pada realitanya, di lapangan menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja guru dalam rangka kenaikan status masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan hasil observasi di salah satu sekolah menengah swasta, penilaian kinerja guru dilakukan secara berkala melalui supervisi dan lembar penilaian, lalu dirangkum dalam bentuk ranking. Meski demikian, sistem yang ada belum memiliki standar baku dalam pembobotan kriteria yang seringkali menimbulkan persoalan kesamaan nilai total karena tidak mempertimbangkan tingkat kepentingan antar kriteria. Menurut Sugiyono (2013), dalam penelitian kuantitatif setiap kriteria memiliki bobot atau tingkat kepentingan yang berbeda – beda sehingga diperlukan pembobotan agar hasil penilaian lebih objektif dan tidak bias.

Salah satu metode SPK yang dapat digunakan untuk meningkatkan penilaian ini adalah *Analytical Hierarchy Process* (AHP). AHP merupakan metode pengambilan keputusan berbasis hierarki yang membantu dalam menentukan bobot kepentingan setiap kriteria penilaian secara objektif. Dengan menggunakan AHP, keputusan dapat dibuat berdasarkan pembobotan yang diperoleh dari perbandingan berpasangan antara berbagai kriteria yang telah ditentukan. Metode ini memungkinkan sekolah untuk melakukan penilaian dengan lebih transparan, sistematis, dan terstruktur Warmansyah J (2020).

Dalam perbandingannya dengan metode lain, seperti *Simple Additive Weighting* (SAW), AHP memiliki keunggulan dalam memberikan bobot yang lebih

akurat berdasarkan preferensi pengambil keputusan. SAW hanya melakukan penjumlahan bobot tanpa mempertimbangkan perbandingan antar – kriteria secara langsung. Dengan demikian AHP dinilai lebih sesuai menentukan kenaikan status guru di sekolah swasta karena memberikan hasil yang lebih akurat dan berbasis perhitungan matematis yang sistematis.

Melihat dari fenomena sebagaimana yang dikemukakan diatas, maka dari itu dibuatlah skripsi ini dengan judul **“Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process untuk Rekomendasi Kenaikan Status Guru di Sekolah Menengah Swasta”** yang akan diterapkan untuk menilai kinerja guru berdasarkan kriteria utama, seperti kompetensi pedagogis, tingkat profesionalisme, kepribadian, dan sosial seperti yang tercantum pada Permendikbud No. 16 Tahun 2007 untuk mendukung rekomentasi kenaikan status guru. Dengan pendekatan ini, diharapkan proses evaluasi kinerja guru dapat dilakukan secara lebih terstruktur, efektif, dan akurat dalam merekomendasikan guru yang layak mendapatkan kenaikan status.

B. Permasalahan

Saat ini, beberapa sekolah swasta menghadapi kesulitan dalam proses evaluasi kinerja guru yang efektif. Terutama terkait dengan kenaikan status guru. dari observasi yang dilakukan ke sekolah menengah swasta di Kota Bogor, diperoleh data dimana setiap sekolah memiliki cara masing – masing untuk menaikkan status guru. Pada sekolah menengah swasta di Kota Bogor memiliki sebuah program penilaian bagi guru yang dilakukan setiap semester, namun untuk efektifitas dana maka dalam proses penaikan status guru akan dipilih menjadi 3 orang peringkat teratas untuk naik statusnya.

Proses penilaian ini melalui beberapa tahapan dalam jangka waktu yang terbatas, yaitu 2 minggu. Minggu pertama digunakan untuk melakukan supervisi guru – guru disaat melakukan kegiatan sehari – hari yang dicatat dalam lembar supervisi. Lalu pada minggu kedua digunakan untuk memindahkan data dari berkas supervisi oleh staff tata usaha dilanjut dengan dilakukanya pengolahan data dalam bentuk dokumen *spreadsheet* untuk menjumlahkan nilai masing – masing kriteria penilaian kinerja guru.

Data pada tabel 1.1 merupakan data mentah pada *spreadsheet* sebelum diolah oleh bidang tata usaha kepegawaian yang didapatkan dari penilaian lembar supervisi dan kegiatan sehari – hari guru :

Tabel 1.1 Tabel Data Dasar Evaluasi Kinerja Guru

No	Nama	Pedagogis (K1)			Profesional(K2)				Kepribadian(K3)						Sosial(K4)			JUMLAH	RANK
		K 1.1	K 1.2	K 1.3	K 2.1	K 2.2	K 2.3	K 2.4	K 3.1	K 3.2	K 3.3	K 3.4	K 3.5	K 3.6	K 4.1	K 4.2	K 4.3		
1	RA	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	60	6
2	LL	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	59	7
3	DR	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	61	3
4	DJ	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	56	14
5	EH	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	63	1
6	R	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	57	11
7	DRM	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	62	2
8	S	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	56	14
9	WMP	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	59	7
10	SA	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	57	11
11	MTA	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	59	7
12	PL	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	61	3
13	BP	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	50	17
14	ESP	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	58	10
15	T	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	2
16	ARP	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	52	16
17	BF	1	4	3	4	4	4	2	4	2	1	3	4	0	4	0	0	40	18
18	AH	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	0	57	11

Keterangan :

	Peringkat Pertama
	Peringkat Kedua
	Peringkat Ketiga

Untuk kriteria penilaian, pihak sekolah menetapkan beberapa indikator yang mencakup empat aspek utama sesuai dengan kompetensi guru. Pada aspek

pedagogis (K1), penilaian didasarkan pada hasil supervisi pra-mengajar (K1.1) serta supervisi saat kegiatan belajar mengajar (K1.2) yang mencerminkan kualitas pengajaran secara langsung. Selain itu, ketepatan waktu dalam mengumpulkan administrasi guru (K1.3) menjadi indikator disiplin dalam manajemen administrasi pembelajaran.

Aspek profesional (K2) mencakup internalisasi dan pemahaman terhadap nilai-nilai sekolah (K2.1) yang menunjukkan sejauh mana guru memahami serta menerapkan visi dan budaya sekolah. Selain itu, pengembangan keterampilan mengajar (K2.2) serta produktivitas dan kreativitas (K2.3) menjadi tolok ukur peningkatan kualitas pengajaran. Penilaian juga memperhatikan pelaksanaan tugas rutin di luar kegiatan belajar mengajar (K2.4) sebagai bagian dari profesionalitas guru.

Pada aspek kepribadian (K3), indikator yang digunakan meliputi tingkat kehadiran (K3.1) dan tingkat keterlambatan (K3.2) sebagai ukuran kedisiplinan. Adanya surat teguran (K3.3) menjadi tanda kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah. Penilaian performa dari kepala sekolah (K3.4) juga berfungsi sebagai tolok ukur kualitas kerja secara langsung. Selain itu, kemampuan membaca Al-Qur'an (K3.5) dan menghafal Asmaul Husna serta doa harian (K3.6) menunjukkan kompetensi religius yang menjadi bagian dari karakter guru di sekolah berbasis Islam.

Sementara itu, aspek sosial (K4) menekankan pada hubungan sosial antar guru (K4.1), keterlibatan dalam kepanitiaan dan kontribusi terhadap kegiatan sekolah (K4.2), serta keikutsertaan dalam berbagai kegiatan sekolah dan yayasan (K4.3). Aspek ini mencerminkan sejauh mana guru berpartisipasi aktif dalam lingkungan pendidikan dan kegiatan kelembagaan.

Tabel 1.1 merupakan hasil konversi kuantitatif dari data awal (Lampiran 1) yang diolah menggunakan spreadsheet dengan skala penilaian 1–5 sesuai standar sekolah. Berdasarkan hasil perhitungan kuantitatif, guru dengan inisial EH memperoleh jumlah nilai tertinggi yaitu 63 (ditandai warna biru) dan menempati peringkat pertama. Pada peringkat kedua terdapat dua guru dengan jumlah nilai sama, yaitu T dan DRM yang masing-masing meraih 62 (ditandai warna oranye). Sementara itu, peringkat ketiga juga ditempati oleh dua guru dengan jumlah nilai sama, yaitu DR dan PL yang sama-sama memperoleh 61 (ditandai warna kuning).

Kasus nilai yang sama ini menimbulkan persoalan dalam menentukan siapa yang sebenarnya lebih unggul. Misalnya, pada nilai 62 antara T dan DRM, meskipun totalnya sama, terdapat perbedaan skor pada beberapa subkriteria seperti K3.4, K3.5, K4.2, dan K4.3. Begitu pula pada nilai 61 antara DR dan PL, perbedaan ditemukan pada K2.1, K2.2, K3.4, K3.5, K4.2, dan K4.3. Hal ini menunjukkan bahwa sekadar penjumlahan skor belum cukup memberikan gambaran yang adil untuk menentukan peringkat secara pasti. Menurut Sugiyono (2013) setiap kriteria dalam penelitian kuantitatif memiliki tingkat kepentingan yang berbeda sehingga perlu dilakukan pembobotan agar hasil yang diperoleh lebih objektif dan tidak bias.

Oleh karena itu, dibutuhkan metode pembobotan yang mampu menilai perbedaan prioritas antar kriteria. Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dapat digunakan untuk mengatasi persoalan ini, karena AHP memungkinkan setiap kriteria dibandingkan secara berpasangan sehingga menghasilkan bobot kepentingan yang objektif. Dengan pembobotan ini, aspek yang lebih krusial akan memiliki pengaruh lebih besar dalam penilaian, sehingga peringkat guru dapat ditentukan dengan lebih akurat. Hasil akhirnya berupa skor prioritas yang tidak hanya mencerminkan jumlah nilai, tetapi juga seberapa besar kontribusi guru terhadap standar yang ditetapkan sekolah. Dengan demikian, penerapan AHP akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses evaluasi kinerja guru serta membantu pihak sekolah dalam mengambil keputusan kenaikan status guru secara lebih tepat dan terstruktur.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah diatas, dapat diidentifikasi bahwa masalah saat ini yang dihadapi dalam proses evaluasi kinerja guru guna kenaikan status guru adalah sebagai berikut :

- a. Belum ada standar baku atau pembobotan kriteria yang jelas.
- b. Belum efektif dalam proses penentuan guru yang akan naik statusnya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan bahwa:

- a. Pertanyaan masalah dari penelitian ini adalah belum dapat diketahui secara tepat dan efektif guru yang akan mendapatkan kenaikan status.

- b. Pertanyaan penelitian yang diajukan untuk penelitian ini yaitu bagaimana penerapan metode AHP untuk menentukan kenaikan status guru dan bagaimana efektivitas penerapan metode AHP dalam meningkatkan efisiensi proses penilaian guru di sekolah swasta untuk kenaikan status guru.

C. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode AHP dalam proses penilaian guru di sekolah swasta untuk menentukan kenaikan status guru.

2. Tujuan

Sementara untuk tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Mendapatkan rekomendasi guru yang tepat untuk kenaikan status;
- b. Mendapatkan proses yang lebih efektif dalam penentuan guru yang tepat untuk rekomendasi kenaikan status;
- c. Mengembangkan prototype aplikasi penentuan kenaikan status guru;
- d. Mengukur tingkat efektivitas dan ketepatan penerapan metode AHP untuk penentuan kenaikan status guru;

D. Hasil yang Diharapkan

Dengan aplikasi ini diharapkan menghasilkan sistem evaluasi kinerja guru yang lebih efektif dan efisien berbasis web dalam menentukan kenaikan status, dengan menggunakan metode AHP untuk meningkatkan akurasi dan validitas penilaian. Melalui pengembangan prototype aplikasi penentuan kenaikan status guru, diharapkan proses seleksi dapat dilakukan lebih sistematis dan efisien, mengurangi beban pekerjaan, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat. Selain itu, penelitian ini bertujuan juga untuk memberikan rekomendasi bagi sekolah swasta dalam meningkatkan kebijakan evaluasi kinerja guru, sehingga dapat diterapkan berkelanjutan dan dikembangkan lebih lanjut di masa depan.

E. Signifikansi Penelitian dan Pengembangan

Pentingnya penelitian penelitian dan pengembangan ini dilakukan adalah mengembangkan penerapan metode pemodelan AHP untuk menentukan guru yang tepat dinaikan statusnya. manfaat yang diperoleh dari penelitian dan pengembangain ini diantara lain :

1. Manfaat teoritis; menambah wawasan dalam penerapan metode AHP dalam konteks pendidikan dan manajemen sumber daya manusia. Khususnya dalam hal kenaikan status guru.
2. Manfaat praktis; dengan adanya sistem ini diharapkan membantu sekolah dalam menentukan guru yang tepat untuk mendapatkan kenaikan status secara lebih efisien dan efektif, serta mempermudah pihak manajemen dalam evaluasi kinerja guru secara berkala.
3. Manfaat kebijakan; dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun kebijakan penilaian kinerja guru yang lebih terstruktur dan mendorong adopsi sistem digitalisasi dalam mengelola data kinerja guru untuk mendukung keputusan strategis dalam pengembangan tenaga pendidik.

F. Asumsi dan Keterbatasan

Asumsi dari pengembangan sistem ini meliputi hal – hal sebagai berikut :

1. Terdapat sejumlah guru yang sedang dievaluasi untuk kenaikan status dan penilaian dapat dilakukan secara objektif berdasarkan data kinerja yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan melalui indikator yang terukur, sehingga guru yang paling memenuhi kriteria layak untuk dinaikkan statusnya.
2. Proses sebelumnya dalam menentukan kenaikan status guru masih belum efisien atau terstandarisasi, sehingga dibutuhkan metode yang mampu mempercepat, dan mengefektifkan proses penilaian. Penerapan metode AHP diyakini dapat meningkatkan efektifitas dan akurasi keputusan.
3. Pengembangan *prototype* aplikasi ini mengasumsikan bahwa sistem yang dibuat dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan oleh pihak sekolah, dengan memberikan informasi perangkingan guru berdasarkan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
4. Ketepatan hasil perangkingan dalam sistem ini akan dievaluasi menggunakan analisis *Spearman Rank* untuk membandingkan perbedaan hasil sebelum dan sesudah menggunakan metode AHP. Asumsi ini memastikan bahwa sistem yang dikembangkan dapat memberikan hasil yang lebih akurat dalam menentukan rekomendasi kenaikan status guru.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Bobot kriteria dalam AHP bersifat subjektif karena ditentukan berdasarkan preferensi pengambil keputusan. Jika dilakukan oleh pihak yang tidak kompeten, pembobotan dapat menjadi bias.
2. Bobot dan nilai kriteria dalam AHP biasanya bersifat statis dan tidak berubah seiring waktu. Dalam praktiknya, preferensi terhadap kriteria tertentu bisa berubah berdasarkan kebijakan sekolah atau perubahan regulasi.

G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional

Beberapa istilah yang secara operasional diberlakukan pada penelitian ini diantara lain yaitu :

1. Kinerja Guru : merupakan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kompetensi pedagogis, profesionalisme, dan keterlibatannya dalam pengembangan akademis.
2. Penilaian Kinerja Guru : merupakan proses evaluasi terhadap performa guru berdasarkan indikator tertentu, seperti kompetensi mengajar, partisipasi dalam pelatihan, kedisiplinan, dan aspek sosial.
3. GTT (Guru Tidak Tetap) : merupakan guru honorer atau kontrak yang belum berstatus tetap di sekolah atau yayasan tempat mengajar.
4. GTY (Guru Tetap Yayasan) : merupakan guru yang telah diangkat sebagai pegawai tetap di sebuah yayasan pendidikan swasta, dengan hak dan kewajiban yang lebih stabil dibandingkan guru kontrak atau honorer.
5. PPG (Pendidikan Profesi Guru) : merupakan program pendidikan bagi calon guru atau guru yang sudah mengajar untuk mendapatkan sertifikat pendidik sebagai tanda telah menjadi guru profesional.
6. Kompetensi Profesional : merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi ajar, metode pembelajaran, dan inovasi dalam mengajar sesuai dengan bidang keahliannya.
7. Kompetensi Sosial : merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan menjalin hubungan sosial yang baik dengan siswa, sesama guru, dan masyarakat sekolah.
8. Kompetensi Kepribadian : merupakan kemampuan individu guru dalam menunjukkan sikap yang profesional, disiplin, dan memiliki integritas moral yang baik dan dapat dicontoh oleh peserta didiknya.

9. Supervisi Pendidikan : merupakan proses pemantauan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas untuk menilai dan meningkatkan kualitas pengajaran guru.
10. Kepanitiaan Sekolah : merupakan keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan kepanitiaan di sekolah, seperti lomba akademik, seminar, pelatihan, dan kegiatan ekstrakurikuler.
11. Absensi Guru : merupakan tingkat kehadiran guru dalam kegiatan mengajar dan kegiatan akademik lainnya di sekolah.