

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

SD 7 Muhammadiyah dan SMP 8 Muhammadiyah merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung Antapani yang berlokasinya berada di Jl. Kadipaten Raya No.4-6, Antapani Kidul, Kec. Antapani, Kota Bandung. Dari hasil observasi dan wawancara kepada bapak Dadang Targana, sebagai ketua Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah, terdapat kegiatan rekrutment dan penilaian tenaga pendidik. Dalam melakukan proses rekrutmen untuk menentukan hasil akhir adalah bagian SDM yaitu Kasubag SDM Sekolah. Sedangkan dalam melakukan proses penilaian tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah. Rekrutmen dilaksanakan jika terjadi kekosongan tenaga pendidik dan Penilaian Tenaga Pendidik (PKG) dilaksanakan setiap setahun sekali, diawal tahun ajaran baru.

Bapak Dadang Targana selaku bagian Dikdasmen Yayasan menjelaskan bahwa rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung Antapani dilakukan beberapa tahap yaitu tahap pertama melakukan perencanaan perekrutan calon tenaga pendidik. Dalam melakukan perencanaan, Kasubag SDM melihat data monitoring terlebih dahulu. Hal yang direncanakan oleh Kasubag SDM yaitu menentukan jumlah dan kompetensi mengajar yang dibutuhkan. Tahap kedua dengan memeriksa apakah calon tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi mengajar yang dibutuhkan. Tahap ketiga melakukan seleksi administrasi serta tes wawancara dan kemampuan dasar mengajar dengan mempertimbangkan beberapa aspek penilaian yaitu dasar keislaman, konsep pendidikan, metodologi pembelajaran, praktik mengajar dan sikap/adab. Dan tahap terakhir yaitu mengevaluasi hasil seleksi perekrutan calon tenaga pendidik. Berdasarkan pemaparan tersebut pada tahap ketiga yaitu dalam melakukan seleksi tes wawancara dan kemampuan dasar mengajar bagian Kasubag SDM Sekolah merasa kesulitan memustuskan calon yang lulus, jika calon tenaga pendidik yang akan di rekrut banyak karena mempertimbangkan beberapa kriteria dan terkadang tidak

memperhatikan kebutuhan tenaga pendidik dengan kompetensi yang sedang dibutuhkan. Permasalahan tersebut terlampir di lampiran 1.

Bapak Taofik selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 8 menjelaskan bahwa tenaga pendidik yang berada di yayasan muhammadiyah terdapat dua status yaitu GTT dan GTY. Status tenaga pendidik GTT akan berubah status ketika sudah mengabdikan selama lima tahun. Bapak Taofik juga menjelaskan bahwa penilaian tenaga pendidik (PKG) di Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung terdapat beberapa tahap yaitu tahap pertama perencanaan terhadap pelaksanaan penilaian terhadap tenaga pendidik yang akan mendapat reward dan yang diangkat statusnya, tahap kedua menyeleksi tenaga pendidik yang akan direkomendasikan untuk mendapatkan reward dan yang diangkat statusnya, tahap ketiga pemberian reward dan yang diangkat statusnya serta tahap terakhir mengevaluasi hasil pemberian reward tenaga pendidik. Berdasarkan pemaparan tersebut setiap kepala sekolah pada tahap kedua yaitu menyeleksi tenaga pendidik yang akan direkomendasikan untuk mendapatkan reward merasa kesulitan memutuskan hal tersebut. Karena dalam memutuskan harus mempertimbangkan kriteria penilaian tenaga pendidik yang kompleks yaitu terdapat 14 kompetensi untuk Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang terlampir di lampiran 2 dan terdapat hasil akhir yang sama yang terlampir di lampiran 3. Karena berdasarkan wawancara yang mendapatkan reward hanya tiga tenaga pendidik yang memiliki nilai teratas. Sehingga jika dilihat dari jumlah yang banyak dan kriteria yang kompleks berpengaruh pada pengambilan keputusan untuk menentukan tenaga pendidik yang berprestasi dan tenaga pendidik yang kinerjanya kurang. Sehingga, menurut kepala sekolah untuk memutuskannya kesulitan karena membandingkan antar individu yang dinilai dan adanya skor nilai yang sama.

Berdasarkan paparan di atas, maka Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung Antapani membutuhkan suatu sistem untuk membantu membuat keputusan terhadap penilaian dan perekrutan tenaga pendidik di SD 7 Muhammadiyah dan SMP 8 Muhammadiyah sesuai aturan yang berlaku di yayasan tersebut[1].

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi Masalah di Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung Antapani sebagai berikut :

- a. Sulitnya Kasubag SDM mengambil keputusan terhadap rekrutment calon tenaga pendidik karena mempertimbangkan kebutuhan calon tenaga pendidik dengan kompetensi yang sedang dibutuhkan.
- b. Sulitnya Kepala Sekolah mengambil keputusan terhadap penilaian tenaga pendidik pada tahap penilaian reward karena mempertimbangkan beberapa kriteria yang cukup kompleks dan adanya skor nilai yang sama

## **1.3 Maksud Tujuan**

Maksud dari penelitian tugas akhir ini adalah membangun SIM perekrutan dan penilaian pendidik pada Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung Antapani. Dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut;

- a. Memudahkan Kasubag SDM Sekolah untuk melakukan keputusan hasil perekrutan calon tenaga pendidik
- b. Memudahkan Kepala Sekolah dalam mengambil keputusan terhadap penilaian tenaga pendidik pada tahap penilaian reward karena mempertimbangkan beberapa kriteria yang cukup kompleks dan adanya skor nilai yang sama

## **1.4 Batasan Masalah**

Batasan Masalah ini dibuat beberapa agar pembahasan lebih berfokus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Berikut batasan masalah yang dibagi kedalam 6 aspek yaitu studi kasus ,data, proses, informasi, metode yang digunakan, tools, dan kriteria :

- a. Studi Kasus  
Studi kasus pada penelitian ini dilakukan di Yayasan Muhammadiyah Antapani khusus (SMP Muhammadiyah 8 dan SD Muhammadiyah 7)
- b. Data yang diolah  
Adapun batasan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Master meliputi data kriteria penilaian PKG, data kriteria rekrutment, data tenaga pendidik, dan data calon tenaga pendidik
  2. Data Transaksi meliputi data penilaian PKG, data penilaian rekrutment, data kebutuhan guru dan data absen
- c. Proses
- Adapun cakupan proses yang dibuat sebagai berikut :
1. Proses pengolahan data tenaga pendidik
  2. Proses pengolahan data calon tenaga pendidik
  3. Proses pengolahan data penilaian tenaga pendidik
  4. Proses pengolahan data rekrutmen calon tenaga pendidik
  5. Proses Pengolahan data Absen
- d. Informasi
- Adapun cakupan informasi sebagai berikut :
1. Informasi data calon tenaga pendidik yang mendaftar dalam bentuk text
  2. Informasi data calon tenaga pendidik yang diterima dalam bentuk text
  3. Informasi hasil penilaian tenaga pendidik dalam bentuk text
  4. Informasi hasil perekrutan calon tenaga pendidik dalam bentuk text
  5. Informasi monitoring kebutuhan guru dalam bentuk text
- e. Metode yang digunakan untuk perekrutan dan penilaian tenaga pendidik yaitu SMART
- f. Kriteria Perekrutan dan Penilaianss
1. Perekrutan yaitu dari wawancara dan kemampuan dasar mengajar.
    - Dasar Keislaman
    - Sikap/Adab
    - Praktik Mengajar
    - Metodologi Pembelajaran
    - Konsep Pendidikan
  2. Penilaian dilihat dari 14 kompetensi penilaian kinerja tenaga pendidik.
    - Mengetahui karakteristik peserta didik
    - Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran
    - Pengembangan Kurikulum

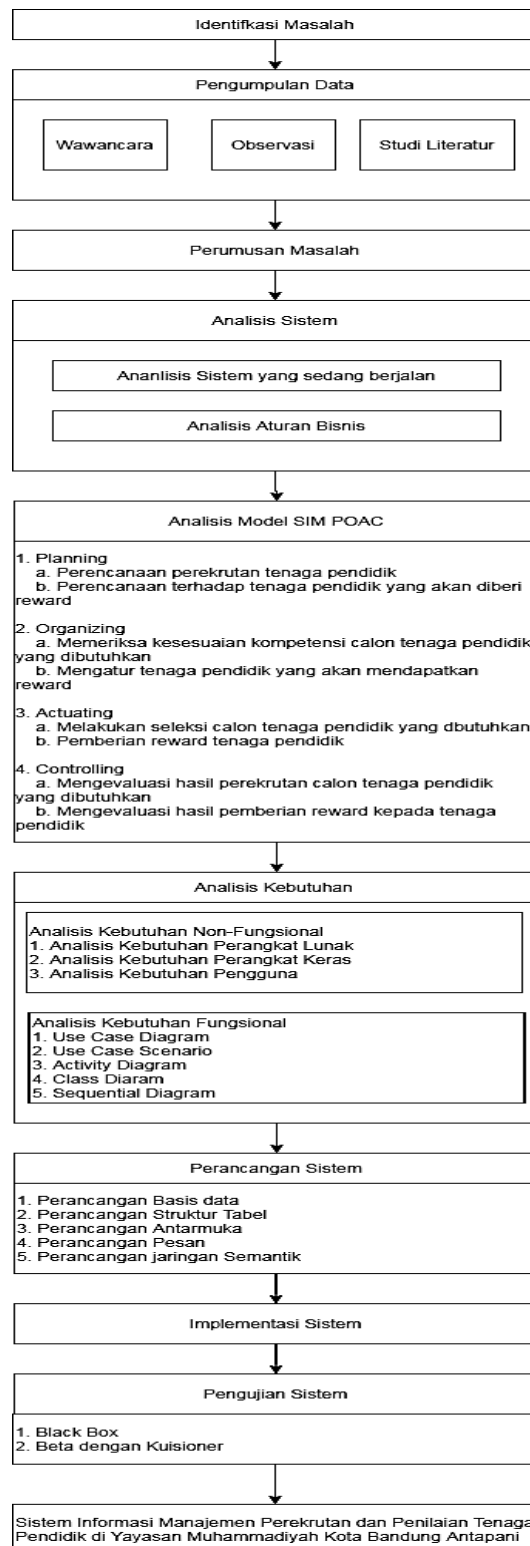
- Kegiatan pembelajaran yang mendidik
- Memahami dan mengembangkan potensi
- Komunikasi dengan peserta didik
- Penilaian dan evaluasi
- Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social dan kebudayaan Indonesia
- Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
- Etos kerja, tanggung jawab tinggi dan rasa bangga menjadi guru
- Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif
- Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat
- Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

g. Teknik analisis yang digunakan yaitu OOP

h. Sistem yang akan dibangun berbasis *website*

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif. Karena penelitian ini bermaksud untuk memahami, mengungkap dan menjelaskan berbagai gambaran atas fenomena yang ada di lapangan kemudian dirangkum menjadi kesimpulan deskriptif berdasarkan data penelitian[2]. Sedangkan Metode pembangunan perangkat lunak menggunakan metode waterfall dengan rincian sebagai berikut :



Gambar 1.1 Metodologi Penelitian

Adapun tahapan metodologi penelitian sebagai berikut:

a) Identifikasi Masalah

Tahap pertama, peneliti melakukan Identifikasi sumber masalah dengan melakukan wawancara langsung ke yayasan dan sekolah untuk menanyakan dan melihat permasalahan yang terjadi.

b) Pengumpulan Data

Tahap kedua, peneliti melakukan pengumpulan data Perekruta dan Penilaian Tenaga Pendidik. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab kepada Bapak Dadang Targana dan Bapak Taofik sebagai narasumber dari Yayasan Muhammdiyah Kota Bandung Antapani untuk mendapatkan data dan informasi yang sedang terjadi secara real..

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengambilan data dengan peninjauan langsung ke lokasi tempat penelitian untuk meninjau permasalahan yang diambil.

3. Studi Literatur

Studi Literatur merupakan kegiatan dengan melakukan pencarian dan pengumpulan data pustaka berupa buku, jurnal dan artikel untuk mendukung teori dalam laporan proposal sesuai dengan judul penelitian

c) Perumusan Masalah

Tahap ketigas, menjelaskan rumusan masalah berdasarkan fakta dan data permasalahan yang ada di Yayasan Muhammdiyah Kota Bandung Antapani. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana cara untuk membangun sistem informasi manajemen perekrutam dan penilaian di Yayasan Muhammdiyah Kota Bandung Antapani.

d) Penentuan Maksud dan Tujuan



Tahap keempat, dilakukan penetapan maksud dan tujuan dari penelitian tugas akhir sesuai dengan hasil identifikasi masalah. Tujuan dijadikan sebagai acuan dalam penelitian yang dilakukan.

e) Analisis Sistem

Tahap ini dilakukan analisis terhadap kebutuhan sistem informasi yang akan dibangun.

1. Analisis Sistem yang sedang berjalan

Peneliti menganalisis sistem yang sedang berjalan yang merupakan identifikasi terhadap prosedur – prosedur yang berhubungan dengan perekrutan dan penilaian tenaga pendidik.

2. Analisis Aturan Bisnis

Peneliti menganalisis proses bisnis/aturan bisnis pada perekrutan dan penilaian di Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung.

f) Analisis POAC

1. Planning

- a. Perencanaan perekrutan tenaga pendidik
- b. Perencanaan terhadap tenaga pendidik yang akan diberi reward

2. Organizing

- a. Memeriksa kesesuaian kompetensi calon tenaga pendidik yang dibutuhkan
- b. Mengatur tenaga pendidik yang akan mendapatkan reward

3. Actuating

- a. Melakukan seleksi calon tenaga pendidik yang dibutuhkan
- b. Pemberian reward tenaga pendidik

4. Controlling

- a. Mengevaluasi hasil perekrutan calon tenaga pendidik yang dibutuhkan
- b. Mengevaluasi hasil pemberian reward kepada tenaga pendidik

g) Analisis Kebutuhan

1. Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

tahap ini terdiri dari Analisis Kebutuhan Perangkat Keras, Kebutuhan Perangkat Lunak, dan Analisis User

2. Analisis Kebutuhan Fungsional

Tahap ini terdiri dari Analisis Model UML.

- h) Perancangan Sistem

Tahapan Perancangan sistem mencakup :

1. Perancangan Basis Data

2. Perancangan Struktur Tabel

3. Perancangan Antarmuka

4. Perancangan Pesan

5. Perancangan Jaringan Semantik

- i) Implementasi Sistem

Pada tahap ini, peneliti menerjemahkan hasil analisis dan perancangan kedalam bahasa pemrograman PHP dan MySQL. Sistem informasi yang akan dibangun berbasis website.

- j) Pengujian Sistem

Peneliti akan melakukan pengujian terhadap sistem yang dibangun untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian hasil sebuah sistem informasi dengan hasil yang diharapkan. Pengujian dilakukan menggunakan pengujian Alpha dengan metode Blackbox dan Beta dengan kuisisioner

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang permasalahan, mencoba merumuskan inti permasalahan yang dihadapi, menentukan maksud dan tujuan penelitian, yang kemudian diikuti dengan pembatasan masalah, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tinjauan umum perusahaan tempat dilakukannya penelitian yakni Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung Antapani dan berbagai konsep dasar serta teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang dilakukan dan hal-hal yang berguna dalam proses analisis permasalahan serta tinjauan terhadap penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya.

### **BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini berisi tentang uraian teori pembahasan berkaitan dengan judul atau website yang dibangun baik secara fungsional maupun secara nonfungsional serta uraian berisi analisis dan perancangan website.

### **BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN**

Bab ini membahas implementasi serta penjelasan tentang teknik dan strategi pengujian sistem yang digunakan terhadap sistem informasi manajemen perekrutan dan penilaian tenaga pendidik di Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung Antapani dengan menggunakan metode Blacbox dan Beta dengan Kuiosner

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian tugas akhir yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan diperoleh dengan cara membandingkan kinerja sistem sebelum dan sesudah diterapkannya sistem, serta saran yang dapat diberikan guna pengembangan sistem informasi manajemen perekrutan dan penilaian tenaga pendidik di Yayasan Muhammadiyah Kota Bandung Antapani.

