

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teknik Skala Likert

Skala Likert adalah afeksi positif atau negatif yang berhubungan dengan beberapa objek psikologis. Objek sikap dapat berupa simbol, ungkapan, slogan, orang, institusi, ideal, ide, dsb.

Sikap sebagai suatu kesatuan kognisi yang mempunyai valensi dan akhirnya berintegrasi ke dalam pola yang lebih luas. Dari sudut motivasi, sikap merupakan suatu keadaan kesediaan untuk bangkitnya motif (Mar'at, 1981). Sikap belum merupakan tindakan/aktivitas, melainkan berupa kecenderungan (*tendency*) atau predisposisi tingkah laku.

Menurut George J. Mouly (1967) sikap memiliki tiga komponen :

1. Komponen afektif-kehidupan emosional individu, yakni perasaan tertentu (positif atau negatif) yang mempengaruhi penerimaan atau penolakan terhadap objek sikap, sehingga timbul rasa senang-tidak senang, takut-tidak takut.
2. Komponen kognitif-aspek intelektual yang berhubungan dengan bilief, idea atau konsep terhadap objek sikap.
3. Komponen behavioral kecenderungan individu untuk bertingkah laku tertentu terhadap objek sikap.

Sikap dapat diukur dengan metode/teknik :

1. *Measurement by scales* — pengukuran sikap dengan menggunakan skala — munculah skala sikap.
2. *Measurement by rating* — pengukuran sikap dengan meminta pendapat atau penilaian para ahli yang mengetahui sikap individu yang dituju.
3. *Indirect method*— pengukuran sikap secara tidak langsung yakni mengamati (eksperimen) perubahan sikap/pendapat ybs.

Salah satu pengukuran skala sikap adalah dalam bentuk *Skala Likert*. *Skala Likert* menurut Djaali (2008:28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. *Skala Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, pendidik dan ahli psikolog Amerika Serikat. Rensis Likert telah mengembangkan sebuah skala untuk mengukur sikap masyarakat di tahun 1932.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala Likert itu “aslinya” untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun atas:

- a) sangat setuju
- b) setuju
- c) netral antara setuju dan tidak
- d) kurang setuju
- e) sama sekali tidak setuju.

Penskalaan ini apabila dikaitkan dengan jenis data yang dihasilkan adalah data Ordinal. Selain pilihan dengan lima skala seperti contoh di atas, kadang digunakan juga skala dengan tujuh atau sembilan tingkat. Suatu studi empiris menemukan bahwa beberapa karakteristik statistik hasil kuesioner dengan berbagai jumlah pilihan tersebut ternyata sangat mirip. *Skala Likert* merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan.

Empat skala pilihan juga kadang digunakan untuk kuesioner *Skala Likert* yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan “netral” tak tersedia. Selain pilihan dengan lima skala seperti contoh diatas, kadang digunakan juga skala dengan tujuh atau sembilan tingkat. Suatu studi empiris menemukan bahwa beberapa karakteristik statistik hasil kuesioner dengan berbagai jumlah pilihan tersebut ternyata sangat mirip. *Skala Likert* merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Empat skala pilihan juga kadang digunakan untuk kuesioner *skala*

Likert yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan “netral” tak tersedia.

Pernyataan yang diajukan mengenai objek penskalaan harus mengandung isi yang akan “dinilai” responden, apakah setuju atau tidak setuju. Contoh di bawah ini pernyataannya berbunyi “Doktrin Waka. Kurikulum Merupakan kebijakan kepala sekolah.” Objek khasnya adalah efektivitas (kefektivan) kebijakan. Responden diminta memilih satu dari lima pilihan jawaban yang dituliskan dalam angka 1-5, masing-masing menunjukkan sangat tidak setuju

- 1) Tidak setuju
- 2) Ntral atau tidak berpendapat
- 3) Setuju
- 4) Sangat setuju
- 5) Apa artinya?

Artinya setujukah responden bahwa kebijakan Kepala Sekolah itu sebagai kebijakan yang efektif (memecahkan masalah Sekolah)? Jadi, responden tinggal milih: setuju atau tidak setuju, atau tak memilih keduanya (netral saja, tidak berpendapat).

Skala Likert ada kalanya “menghilangkan” tengah-tengah kutub setuju dan tidak setuju. Responden dipaksa untuk “masuk” ke “blok” setuju atau tidak setuju. Misalnya Siswa boleh/tidak ikut Belajar, tetapi dengan sungguh-sungguh belajar mandiri.

1. Sangat setuju
2. Setuju

3. Tidak setuju
4. Sangat tidak setuju

Pertanyaan dibuat demikian agar orang berpendapat, tidak bersikap netral atau tidak berpendapat. Berapa jenjang skala dibuat dalam *Skala Likert* Semua tergantung pada “kata-kata” yang digunakan di dalam butir (item) *Skala Likert*. Kalau digunakan model verbal (kata-kata) setuju–tidak setuju, maka paling tidak ada tiga, yaitu setuju-netral-tidak setuju. Perubahan lebih banyak tentu akan mengikuti kutubnya (kutub setuju dan kutub tidak setuju). Jadi, jika ditambah, akan menjadi, misalnya: sangat setuju-setuju-netral-tidak setuju-sangat tidak setuju (ada 5 skala). Tentu bisa jadi tujuh jika ditambahi lagi dengan sangat setuju sekali dan sama sekali tidak setuju. Atau tambahannya berupa “agak setuju” (sebelum setuju) dan “agak tidak setuju” (sebelum tidak setuju). Jika digabungkan, maka jadi sembilan skala (jenjang).

1. Sangat setuju sekali
2. Sangat setuju
3. Setuju
4. Agak setuju
5. Netral
6. Agak tidak setuju
7. Tidak setuju
8. Sangat tidak setuju
9. Sama sekali tidak setuju

Pertanyaan angket berikut, kendati ada jenjang, bukan *Skala Likert* dan bukan mirip *Skala Likert*. Kuncinya terletak pada titik tengah pilihan jawaban (di sisi yang satu positif, di sisi yang lain negatif; di sisi yang satu tinggi di sisi yang lain rendah). Item tentang usia berikut tidak bersifat seperti itu, hanya perjenjangan biasa, tidak ada kutub ekstrim dan tengah-tengahnya.

Usia Bapak/Ibu saat ini:

- a. di atas 80 tahun
- b. 61 – 70 tahun
- c. 51 – 60 tahun
- d. 41 – 50 tahun
- e. 31 – 40 tahun

2.2. Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem berbasis komputer interaktif, yang membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah tidak terstruktur (Scott Morton, 1971 dalam Turban et al, 2005). Menurut (Keen et al, 1978 dalam Turban et al, 2005) sistem pendukung keputusan memadukan sumber daya intelektual dari individu dengan kapabilitas komputer untuk meningkatkan kualitas keputusan. SPK adalah sistem pendukung berbasis komputer bagi para pengambil keputusan manajemen yang menangani masalah-masalah tidak terstruktur. Menurut Azhar (1995), dari pengertian SPK maka dapat ditentukan karakteristiknya antara lain:

1. Mendukung proses pengambilan keputusan, menitikberatkan pada management by perception.

2. Adanya interface manusia atau mesin dimana manusia (user) tetap memegang kontrol proses pengambilan keputusan.
3. Mendukung pengambilan keputusan untuk membahas masalah terstruktur, semi terstruktur dan tak struktur.
4. Memiliki kapasitas dialog untuk memperoleh informasi sesuai dengan kebutuhan
5. Memiliki subsistem-subsistem yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga dapat berfungsi sebagai kesatuan item.
6. Membutuhkan struktur data komprehensif yang dapat melayani kebutuhan informasi seluruh tingkatan manajemen.

2.2.1 Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan

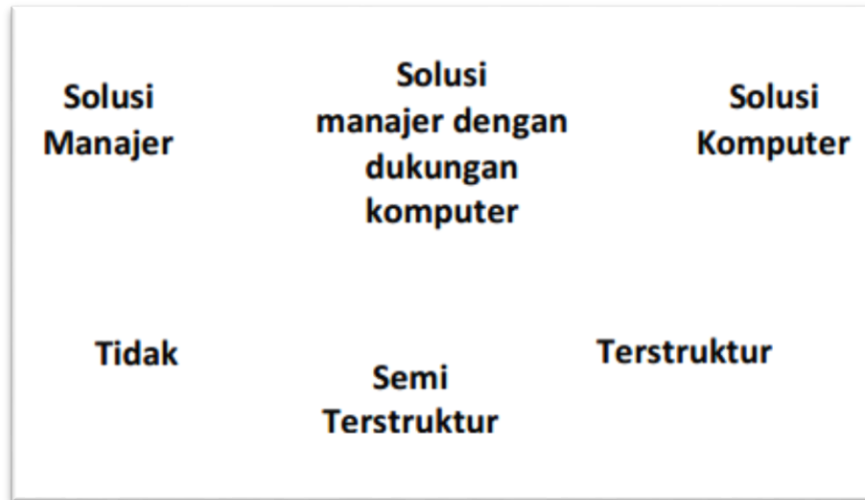
Sistem Pendukung Keputusan (SPK) mulai dikembangkan pada tahun 1960-an, tetapi istilah sistem pendukung keputusan itu sendiri baru muncul pada tahun 1971, yang diciptakan oleh G. Anthony Gorry dan Micheal S.Scott Morton, keduanya adalah profesor di MIT. Hal itu mereka lakukan dengan tujuan untuk menciptakan kerangka kerja guna mengarahkan aplikasi komputer kepada pengambilan keputusan manajemen.

Sementara itu, perintis sistem pendukung keputusan yang lain dari MIT, yaitu Peter G.W. Keen yang bekerja sama dengan Scott Morton telah mendefenisikan tiga tujuan yang harus dicapai oleh sistem pendukung keputusan, yaitu:

1. Sistem harus dapat membantu manajer dalam membuat keputusan guna memecahkan masalah semi terstruktur.
2. Sistem harus dapat mendukung manajer, bukan mencoba menggantikannya.
3. Sistem harus dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan manajer.

Tujuan-tujuan tersebut mengacu pada tiga prinsip dasar sistem pendukung keputusan (Kadarsah, 1998 dalam Oetomo, 2002), yaitu:

1. Struktur masalah : untuk masalah yang terstruktur, penyelesaian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus yang sesuai, sedangkan untuk masalah terstruktur tidak dapat dikomputerisasi. Sementara itu, sistem pendukung keputusan dikembangkan khususnya untuk menyelesaikan masalah yang semi-terstruktur.
2. Dukungan keputusan : sistem pendukung keputusan tidak dimaksudkan untuk menggantikan manajer, karena komputer berada di bagian terstruktur, sementara manajer berada dibagian tak terstruktur untuk memberikan penilaian dan melakukan analisis. Manajer dan komputer bekerja sama sebagai sebuah tim pemecah masalah semi terstruktur.
3. Efektivitas keputusan : tujuan utama dari sistem pendukung keputusan bukanlah mempersingkat waktu pengambilan keputusan, tetapi agar keputusan yang dihasilakn dapat lebih baik.



Gambar 2.1. Posisi Sistem Pendukung Keputusan
(Sumber Oetomo, 2002)

2.2.2 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan dirancang secara khusus untuk mendukung seseorang yang harus mengambil keputusan-keputusan tertentu. Menurut Oetomo (2002), ada beberapa karakteristik sistem pendukung keputusan, yaitu:

1. Interaktif SPK memiliki user interface yang komunikatif sehingga pemakai dapat melakukan akses secara cepat ke data dan memperoleh informasi yang dibutuhkan.
2. Fleksibel SPK memiliki sebanyak mungkin variabel masukan, kemampuan untuk mengolah dan memberikan keluaran yang menyajikan alternatif-alternatif keputusan kepada pemakai.
3. Data kualitas SPK memiliki kemampuan menerima data kualitas yang dikuantitaskan yang sifatnya subyektif dari pemakainya, sebagai data masukan untuk pengolahan data. Misalnya penilaian terhadap kecantikan

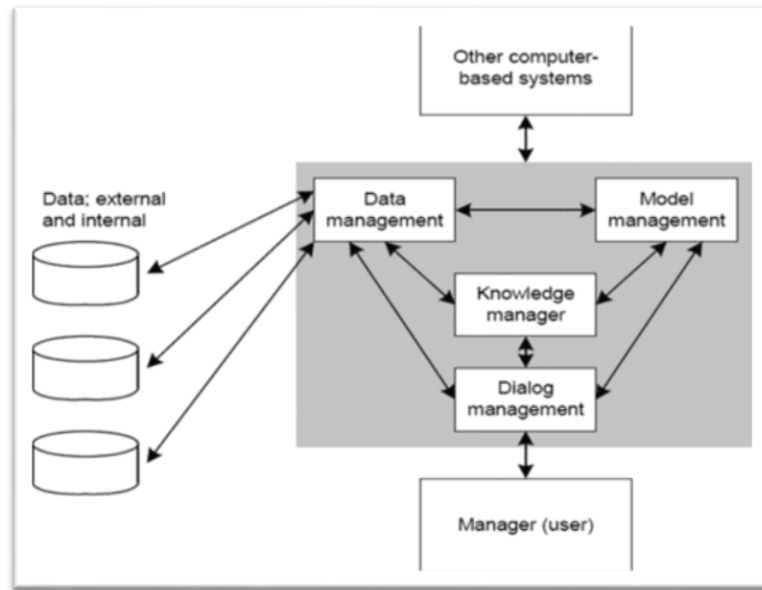
yang bersifat kualitas, dapat dikuantitaskan dengan pemberian bobot nilai seperti 75 atau 90.

4. Prosedur Pakar SPK mengandung suatu prosedur yang dirancang berdasarkan rumusan formal atau juga beberapa prosedur kepakaran seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan suatu bidang masalah dengan fenomena tertentu.

2.2.3 Komponen Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Surbakti (2002), komponen-komponen dari SPK adalah sebagai berikut:

1. Data Management Termasuk database, yang mengandung data yang relevan untuk berbagai situasi dan diatur oleh software yang disebut Database Management System (DBMS).
2. Model Management Melibatkan model finansial, statistikal, management science, atau berbagai model kualitatif lainnya, sehingga dapat memberikan ke sistem suatu kemampuan analitis, dan manajemen software yang dibutuhkan.
3. Communication User dapat berkomunikasi dan memberikan perintah pada DSS melalui subsistem ini. Ini berarti menyediakan antarmuka.
4. Knowledge Management Subsistem optional ini dapat mendukung subsistem lain atau bertindak atau bertindak sebagai komponen yang berdiri sendiri.



Gambar 2.2 Model Konseptual SPK

(Sumber: Surbakti, 2002)

2.3. Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Metode Simple Additive Weighting (SAW) sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada (Eniyati, 2011).

Menurut (Kusumadewi, Hartati, A., & R., 2006) Formula untuk melakukan normalisasi adalah sebagai berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}_i x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min}_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Dimana :

r_{ij} : Rating kinerja ternormalisasi

Max_i : Nilai maksimum dari setiap baris dan kolom

Min_i : Nilai minimum dari setiap baris dan kolom

X_{ij} : Baris dan kolom dari matriks

Dimana r_{ij} adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif A_i pada atribut C_j ;

$i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$.

Nilai preferensi untuk setiap alternative (V_i) diberikan sebagai :

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Dimana:

V_i : Nilai Akhir Alternatif

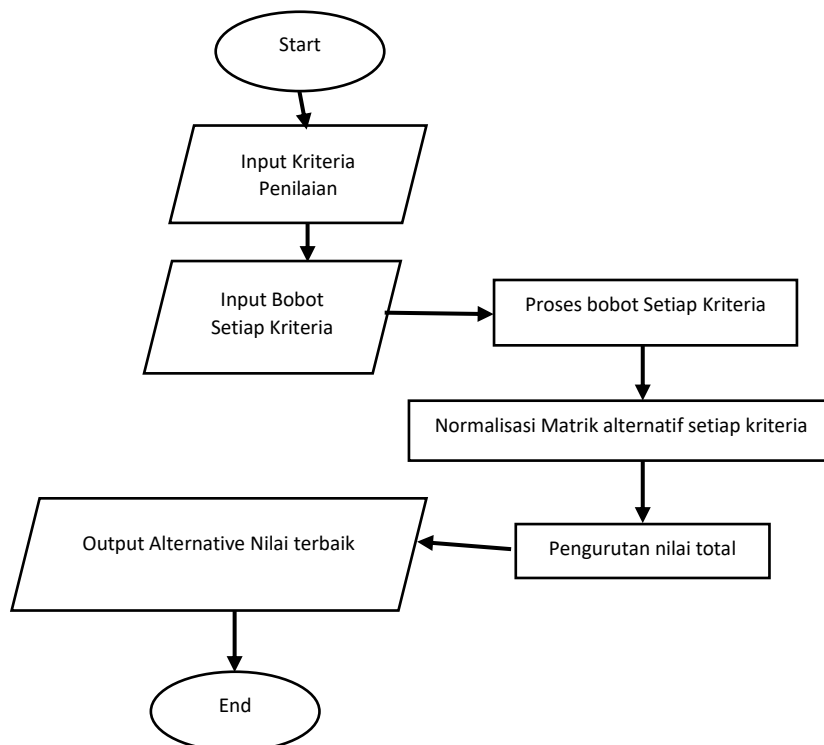
w_i : Bobot yang telah ditentukan R_{ij} : Normalisasi matriks

Nilai V_i yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif A_i lebih terpilih.

Sedangkan untuk kriterianya terbagi dalam dua kategori yaitu untuk bernilai positif termasuk dalam kriteria keuntungan dan yang bernilai negatif termasuk dalam kriteria biaya.

Berikut Tahapan Metode SAW :

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu (C).
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.



Gambar 2.3 Flowchart metode SAW (Yohana Dewi Lulu W. Rani Maya Sari, Heni Rachmawati., 2006)

2.4. Guru

Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa Guru adalah pendidik.

Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Pada bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran.

Lalu, siapakah Guru? Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan Guru adalah tenaga pengajar dalam Kegiatan Pembelajaran. Pengertian guru menurut KBBI di atas, masih sangat umum dan belum bisa menggambarkan sosok guru yang sebenarnya, sehingga untuk memperjelas gambaran tentang seorang guru diperlukan ciri-ciri lain.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dalam (UU RI No. 14 tahun 2005) berfungsi untuk

meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Berdasarkan Pasal 7 ayat (1) dalam (UU RI No. 14 tahun 2005), profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

2.5. Kinerja

Menurut pernyataan (Rivai & Basri, 2004), kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.6. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu (Joseph Tiffin, dalam Manullang, 1981 : 118). Menurut Henry Simamora (2001 : 415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 1994 : 135). Pengertian kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (Bernadin & Russell, 1993 : 379).

Manfaat penilaian kinerja menurut T. Hani Handoko (1994 : 135), Jennifer M. George & Gareth R. Jones (1996 : 223) dan Sondang P. Siagian (1995 : 227) adalah sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Memperbaiki penyimpangan proses staffing
7. Mengurangi ketidak-akuratan informasi
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Membantu menghadapi tantangan eksternal

Berdasarkan manfaat di atas dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara tidak tepat akan sangat merugikan guru dan lembaga. Guru dapat menurun motivasi kerjanya karena hasil penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Dampak motivasi guru yang menurun adalah ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi proses belajar mengajar. Bagi lembaga, hasil penilaian kinerja yang tidak tepat akan mempengaruhi pengambilan keputusan kepegawaian yang tidak tepat, misalnya promosi. Mempromosikan guru yang tidak tepat untuk menduduki level manajemen, akan menurunkan kualitas lembaga tersebut. Kualitas yang menurun pada akhirnya akan mempengaruhi hasil akreditasi lembaga tersebut.

Dengan adanya penilaian kinerja terhadap guru dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja guru dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-

langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karier yang diinginkan.

Bagi pihak manajemen, kinerja (guru) sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi dan pengembangan karier, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan (John M. Ivancevich, Andrew D. Szilagyi, Jr. & Marc J. Wallace, Jr., 1987 : 21) dan mempertahankan status akreditasi lembaga yang telah diperoleh.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mangkunegara (2001 : 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Seorang guru seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S1 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata yang diajarkannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi guru hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (by plan), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (by accident).

Menyusun Penilaian Kinerja, Untuk menyusun pedoman penilaian kinerja, sebaiknya dibentuk suatu tim yang diberi penugasan secara khusus. Anggota tim dapat terdiri dari manajemen lembaga yang menangani sumberdaya manusia, misalnya WAKA/PUKET, unsur guru. Dengan melibatkan tim yang terdiri dari

berbagai unsur hasilnya akan lebih objektif dan penghargaan guru terhadap pedoman penilaian juga lebih besar.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam menyusun pedoman kinerja ialah sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan yang dinilai, praktis, mempunyai standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (Handoko, 1994 : 138).

Penilaian kinerja perlu dilaksanakan secara formal dengan menentukan periode penilaian dan waktu penilaian. Lazimnya periode penilaian adalah satu tahun, sedangkan waktu penilaian dapat dilakukan satu kali setahun atau satu semester sekali. Periode dan waktu penilaian sebaiknya diketahui oleh guru dan penilai. Setelah penilaian dilakukan, guru hendaknya mengetahui hasilnya. Hasil penilaian dapat diberikan secara tertulis kepada guru dan karyawan serta diberikesempatan untuk melakukan klarifikasi atau complain apabila terdapat kekeliruan dalam penilaian.

Jadi lembaga pendidikan perlu mengadakan penilaian kinerja karena dengan memasukkan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya, dengan sendirinya laporan untuk keperluan akreditasi sudah sebagian besar terpenuhi. Yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan penilaian kinerja ini ialah kontrol dari pihak penilai/manajemen lembaga pendidikan. Selain kontrol, keterbukaan dalam sistem penilaian akan membuat guru merasa dihargai dan mereka dapat menetapkan target masing-masing. Keterbukaan dan objektivitas akan meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan mempengaruhi prestasi lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Terakhir, saran-saran untuk institusi pendidikan dan guru adalah:

1. Institusi pendidikan perlu mengadakan penilaian kinerja terhadap gurunya, sehingga meningkatkan motivasi kerja guru dan dapat memberikan masukan untuk perencanaan sumber daya manusia di lembaga tersebut.
2. Perlu komitmen dari manajemen dan guru untuk benar-benar melaksanakan semua tugas dengan penuh disiplin.
3. Agar pedoman penilaian kinerja dapat diterima dan dilaksanakan dengan konsisten, libatkan unsur manajemen, guru dan staff lembaga pendidikan untuk membentuk tim kerja dalam menyusun pedoman kinerja guru.
4. Guru harus memahami tugasnya sebagai guru, bahwa tugas guru bukan hanya mengajar, tetapi juga hal-hal yang berkaitan dengan perhatian dan ketanggapan mengenai situasi lingkungan sekolah.

2.7. Kuesioner atau Angket

Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006:151) “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:199) “Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

2.8. Perbandingan Fitur-Fitur Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Perbandingan Fitur-fitur Penelitian Yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Tema	Metode	Interface	Model Data
1	Ita Arfyanti, Edy Purwanto (2012)	Aplikasi SPK Pemberian Kelayakan Kredit Pinjaman Dengan Metode Fuzzy MADM Menggunakan SAW	SAW	Desktop	Record
2	Rina Hapsari (2013)	SPK Untuk Evaluasi Kinerja Dosen Dengan Metode Saw Di Amik Amikom Cipta Darma Surakarta	SAW	Desktop	Record
3	Saefudin ,dkk (2014)	SPK Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode AHP Pada Rsud Serang	AHP	Desktop	Record
4	Ellya Sestri (2013)	SPK Untuk Evaluasi Kinerja Dosen Dengan Metode Saw Di Amik Amikom Cipta Darma Surakarta	AHP	Desktop	Record
5	Ahmad Syarifuddin (2016)	Penilaian Kinerja Guru di SMK Multazam Menggunakan Metode SAW	SAW	Desktop	Record
6	Teuku Mufizar ,dkk (2015)	SPK Penilaian Kinerja Guru di SDN Mohammad Toha Menggunakan Metode AHP	AHP	Web base	Record

7	Ricco Herdiyan Saputra (2016)	Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus Stmik Pringsewu)	SAW	Desktop	Record
---	----------------------------------	--	-----	---------	--------