

EVALUASI KINERJA INSTRUKTUR UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENERBANGAN

Safrizal

Manajemen Informatika Universitas Potensi Utama
Jl K.L Yos Sudarso Km. 6.5 No 3A, Tanjung Mulia, Medan 20241
Email : rizalsyl75@yahoo.co.id

Abstrak

Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga pendidikan. Instruktur merupakan pelaksana akademik utama didalam lembaga pendidikan dan pelatihan penerbangan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan LPP Penerbangan adalah komitmen dan kinerja para instruktur. Untuk melihat kinerja instruktur maka diperlukan suatu sistem evaluasi dimana sistem ini menilai kinerja instruktur dan menghasilkan prioritas instruktur terbaik dengan menggunakan metode AHP dengan kriteria yang digunakan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Sistem ini akan menerima urutan prioritas berupa ranking didalam melakukan proses evaluasi kinerja instruktur.

Kata kunci : DSS, Evaluasi Kinerja Instruktur, LPP Penerbangan, AHP.

1. Pendahuluan

Instruktur merupakan pelaksana akademik utama didalam lembaga pendidikan dan pelatihan penerbangan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan LPP Penerbangan adalah komitmen dan kinerja para instruktur. Bagi sang trainer, evaluasi tidak kalah pentingnya, yaitu dapat memberikan feedback tentang apakah peserta puas dengan isi program training, kedalaman materi training, caranya mengajar, caranya mendelivery ilmunya dan sebagainya. Bukan hal yang mudah bagi seorang trainer untuk dapat memuaskan seluruh pesertanya, bisa dibayangkan, jika dalam sebuah kelas pelatihan, jumlah peserta 10, 20, 30 bahkan mungkin 500 peserta, sang trainer dituntut untuk dapat bertindak secara efektif dan efisien agar seluruh materi dapat terserap dan seluruh peserta puas dengan caranya mentransfer seluruh isi materi. Seorang trainer dituntut mampu memainkan peran sebagai seorang trainer, coach, guru, fasilitator, entertainer, pendongeng atau bahkan mungkin sebagai pelawak[1].

Peningkatan kualitas guru dalam proses pendidikan merupakan hal yang sangat penting didalam menghasilkan output siswa yang berkualitas dan mencapai visi dan misi sekolah. Untuk dapat

mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan berbagai langkah terobosan yang bertujuan memaksimalkan peran guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yakni : mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi anak didik. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberlakukan sistem penilaian kinerja guru yang dapat memotivasi para guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya[2].

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk evaluasi kinerja tenaga pengajar adalah AHP karena metode ini dapat digunakan untuk menentukan keputusan dari berbagai kriteria (multikriteria) dan dapat menghitung matriks dari data kuesioner dan menggunakan nilai eigen dan veigen yang digunakan untuk menentukan ranking atau prioritas dari masing-masing alternatif. Ada 4 kriteria yang digunakan dalam evaluasi kinerja staf pengajar yaitu kompetensi andragogik, profesionalisme, kepribadian dan social[3].

Berdasarkan hal tersebut diatas maka diperlukan suatu sistem yang dapat mengevaluasi kinerja instruktur dalam meningkatkan profesionalisme pada lembaga pendidikan dan pelatihan penerbangan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan prioritas instruktur yang mempunyai kinerja dengan lebih efektif dan efisien.

2. Pembahasan

Struktur hirarki dengan menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) digunakan untuk evaluasi penilaian kinerja instruktur untuk meningkatkan profesionalisme ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Hirarki AHP

Menurut (Mulyono, 1996) bahwa pada dasarnya metode AHP merupakan suatu teori umum tentang suatu konsep pengukuran. Metode ini digunakan untuk menemukan suatu skala rasio baik dari perbandingan pasangan yang bersifat diskrit maupun kontinu. Perbandingan perbandingan ini dapat diambil

dari ukuran aktual atau dari suatu skala dasar yang mencerminkan kekuatan perasaan dan preferensi relatif [5].

Penentuan Prioritas

Penilaian Kriteria dan alternatif dinilai melalui perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (2008), Langkah pertama dalam menetapkan prioritas elemen-elemen dalam suatu persoalan keputusan adalah dengan membuat perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*), yaitu elemen-elemen dibandingkan secara berpasangan terhadap suatu kriteria yang ditentukan. Perbandingan berpasangan ini dipresentasikan dalam bentuk matriks. Skala yang digunakan untuk mengisi matriks ini adalah 1 sampai dengan 9 (skala Saaty) dengan penjelasan pada Tabel 1[4].

Tabel 1. Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Selintas Kejanggaran	Keseimbangan	Penjelasan
1	Kedua elemen sama pentingnya	Dua elemen sama pentingnya
2	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lain	Pengalaman atau penilaian sangat masyakur dan elemen dibandingkan elemen lainnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya	Pengalaman atau penilaian sangat kuat masyakur dan elemen dibandingkan dari elemen lainnya
4	Satu elemen jauh lebih penting dari pada elemen lainnya	Satu elemen jauh lebih masyakur dan dibandingkan oleh juri/juri atau pakar
5	Satu elemen lebih penting dari pada elemen lainnya	Bukti atau manifestasi elemen yang satu masyakur dari elemen lainnya dengan penegasan, indikator yang masyakur masyakur
2, 3, 4, 5 balikan	Nilai nilai sama dan nilai perbandingan yang berbalikan. Nilai nilai berbalikan dan dapat dihindarkan dengan cara berbalikan nilai berbalikan	Nilai ini diberikan bila ada dua kriteria dan harus dihindarkan dengan cara berbalikan nilai berbalikan

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan teknik wawancara. Secara umum data-data yang dikumpulkan yang menunjang penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan dan penelitian secara langsung di lapangan. Pengumpulan data primer ini dilakukan adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara atau penyebaran kuesioner. Sesuai dengan teori penilaian yang digunakan, maka kriteria penilaian kinerja instruktur adalah :

A. Kompetensi Pedagogik

Tabel 2.Subkriteria Kompetensi Pedagogik

NO	Kriteria
1	Kemampuan memilih materi dan cara penyajian
2	Kemampuan dan ketertarikan pembelajaran
3	Kemampuan memilih metode dan media
4	Kemampuan pengorganisasian materi dan penyajian terhadap permasalahan di kelas
5	Penerapan media dan teknologi pembelajaran
6	Penerapan umpan balik terhadap siswa
7	Kemampuan menilai hasil dan cara mengolahnya

B. Kompetensi Profesional

Tabel 3.Subkriteria Kompetensi Profesional

NO	Kriteria
1	Kemampuan melaksanakan seleksi bahan topik secara tepat
2	Kemampuan membuat rencana dan diilahi yang diujikan
3	Kemampuan melaksanakan keabsahan belajar yang diujikan dengan bimbingan yang baik
4	Kemampuan melaksanakan keterkaitan belajar yang diujikan dengan konteks kehidupan
5	Pengawasan dan umpan balik belajar yang diujikan

C. Kompetensi Kepribadian

Tabel 4.Subkriteria Kompetensi Kepribadian

NO	Kriteria
1	Pemahaman akan budaya lokal dan global
2	Keberhasilan dalam menyelesaikan masalah
3	Mengikuti prosedur dan disiplin yang ditetapkan
4	Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
5	Kemampuan melaksanakan dan dalam berbagai situasi dan kondisi

D. Kompetensi Sosial

Tabel 5.Subkriteria Kompetensi Sosial

NO	Kriteria
1	Kemampuan berinteraksi dengan orang lain
2	Kemampuan memahami nilai-nilai dan budaya orang lain
3	Mengikuti prosedur dan disiplin yang ditetapkan
4	Mudah bergaul dan berinteraksi dengan orang lain
5	Toleransi terhadap perbedaan

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari catatan-catatan yang sudah ada sebelumnya, dokumentasi perusahaan, Gambaran umum perusahaan, Bidang usaha perusahaan serta *customer dan* Penilaian kinerja yang selama ini dilakukan.

Cara Pengambilan Sampel

metode *judgment/purposive sampling* yaitu dimana pemilihan elemen-elemen untuk menjadi anggota sample didasarkan atas pertimbangan yang tidak acak, maksudnya orang-orang yang memahami keadaan perusahaan secara baik. Jumlah sample yang diambil untuk kebutuhan penilaian kinerja instruktur ini berdasarkan ukuran sample **Gay dan Diehl**. Mereka menyatakan bahwa ukuran sample yang dapat diterima sangat bergantung pada jenis penelitiannya, apabila penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimalnya adalah 10 % dari populasi[6].

Jumlah sample 3 orang, sesuai dengan yang ada pada organisasi perusahaan yaitu 30 orang instruktur.

Perbandingan Kriteria Evaluasi Penilaian Kinerja Instruktur

Tahap ini dilakukan perbandingan antar kriteria yang didapat dari hasil responden pada lembaga LPP Penerbangan QLTC yang ditunjukkan pada gambar 3 dan hasil prioritas perbandingan antar kriteria dalam penilaian kinerja instruktur ditunjukkan pada gambar 4.



Gambar 3. Faktor Pembobotan Hirarki untuk Kriteria Penilaian Kinerja Instruktur



Gambar 4. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Penilaian Kinerja Instruktur

Perbandingan Subkriteria Evaluasi Penilaian Kinerja Instruktur

1. Subkriteria Kompetensi Pedagogik

Tahap ini dilakukan perbandingan antar subkriteria kompetensi pedagogik yang ditunjukkan pada gambar 5 dan hasil prioritas perbandingan antar subkriteria

kompetensi pedagogik dalam penilaian kinerja instruktur ditunjukkan pada gambar 6.



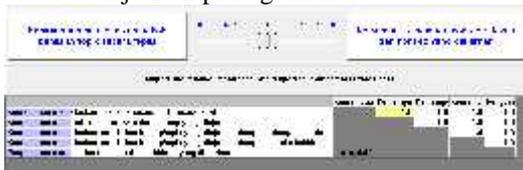
Gambar 5. Faktor Pembobotan Hirarki untuk Subkriteria Kompetensi Pedagogik



Gambar 6. Hasil Prioritas terhadap Subkriteria Kompetensi Pedagogik

2. Subkriteria Kompetensi Profesional

Tahap ini dilakukan perbandingan antar subkriteria kompetensi profesional yang ditunjukkan pada gambar 7 dan hasil prioritas perbandingan antar subkriteria kompetensi profesional dalam penilaian kinerja instruktur ditunjukkan pada gambar 8.



Gambar 7. Faktor Pembobotan Hirarki untuk Subkriteria Kompetensi profesional



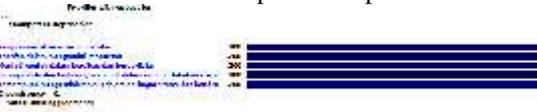
Gambar 8. Hasil Prioritas terhadap Subkriteria Kompetensi profesional

3. Subkriteria Kompetensi Kepribadian

Tahap ini dilakukan perbandingan antar subkriteria kompetensi kepribadian yang ditunjukkan pada gambar 9 dan hasil prioritas perbandingan antar subkriteria kompetensi kepribadian dalam penilaian kinerja instruktur ditunjukkan pada gambar 10.



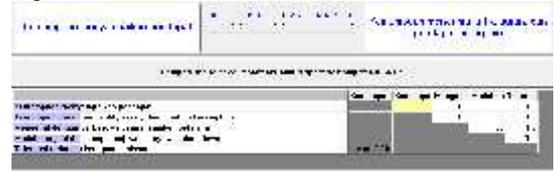
Gambar 9. Faktor Pembobotan Hirarki untuk Subkriteria Kompetensi kepribadian



Gambar 10. Hasil Prioritas terhadap Subkriteria Kompetensi kepribadian

4. Subkriteria Kompetensi Sosial

Tahap ini dilakukan perbandingan antar subkriteria kompetensi sosial yang ditunjukkan pada gambar 11 dan hasil prioritas perbandingan antar subkriteria kompetensi sosial dalam penilaian kinerja instruktur ditunjukkan pada gambar 12.



Gambar 11. Faktor Pembobotan Hirarki untuk Subkriteria Kompetensi sosial



Gambar 12. Hasil Prioritas terhadap Subkriteria Kompetensi sosial

Perbandingan Alternatif dengan Kriteria

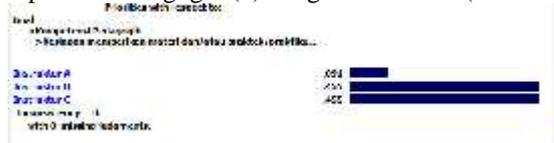
Data Alternatif adalah Data Instruktur yang dijadikan sebagai penilaian dalam evaluasi penilaian kinerja instruktur, contoh dalam kasus ini yang dinilai yaitu 3 (tiga) instruktur. Dari ketiga instruktur tersebut akan dilakukan proses penilaian.

1. Perbandingan Kriteria Kompetensi Pedagogik

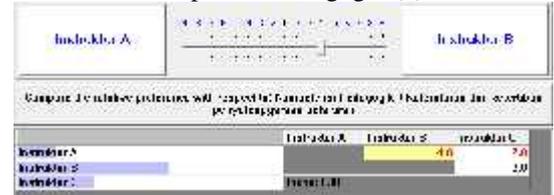
Tahap ini dilakukan tahap pengisian terhadap data alternatif yaitu instruktur berdasarkan kriteria kompetensi pedagogik.



Gambar 13. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Pedagogik (1) dengan Alternatif (Instruktur)



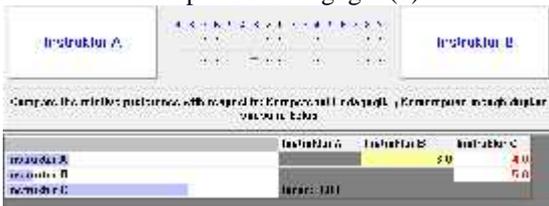
Gambar 14. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Pedagogik (1)



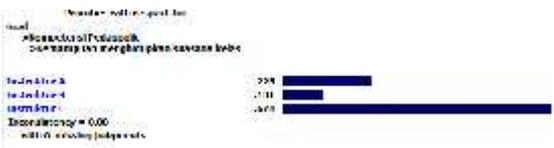
Gambar 15. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Pedagogik (2) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 16. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Pedagogik (2)



Gambar 17. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Pedagogik (3) dengan Alternatif (Instruktur)



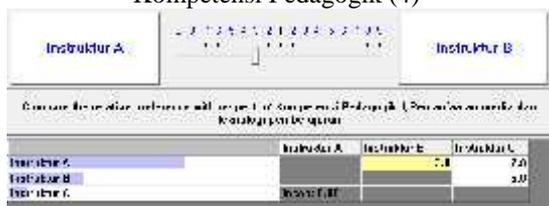
Gambar 18. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Pedagogik (3)



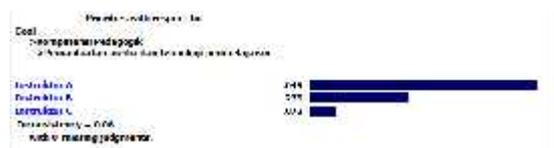
Gambar 19. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Pedagogik (4) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 20. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Pedagogik (4)



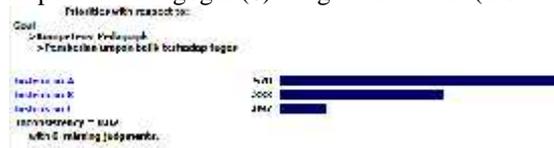
Gambar 21. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Pedagogik (5) dengan Alternatif (Instruktur)



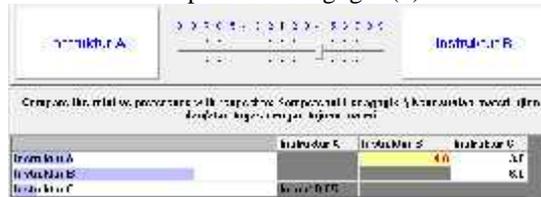
Gambar 22. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Pedagogik (5)



Gambar 23. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Pedagogik (6) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 24. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Pedagogik (6)



Gambar 25. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Pedagogik (7) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 26. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Pedagogik (7)

- Perbandingan Kriteria Kompetensi Profesional Tahap ini dilakukan tahap pengisian terhadap data alternatif yaitu instruktur berdasarkan kriteria kompetensi profesional.



Gambar 27. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Profesional (1) dengan Alternatif (Instruktur)



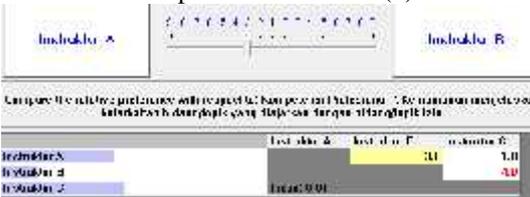
Gambar 28. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Profesional(1)



Gambar 29. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Profesional (2) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 30. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Profesional(2)



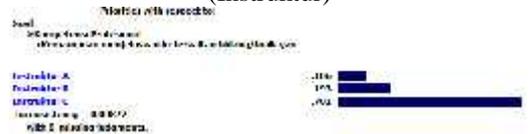
Gambar 31. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Profesional (3) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 32. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Profesional(3)



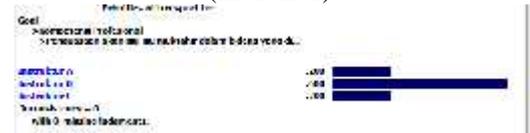
Gambar 33. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Profesional (4) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 34. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Profesional(4)



Gambar 35. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Profesional (5) dengan Alternatif (Instruktur)



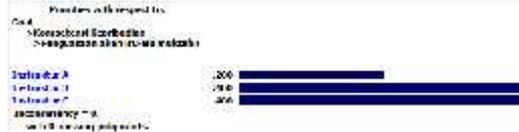
Gambar 36. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Profesional(5)

3. Perbandingan Kriteria Kompetensi Kepribadian

Tahap ini dilakukan tahap pengisian terhadap data alternatif yaitu instruktur berdasarkan kriteria kompetensi kepribadian.



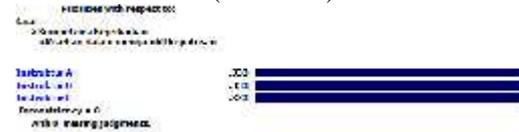
Gambar 37. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Kepribadian (1) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 38. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Kepribadian (1)



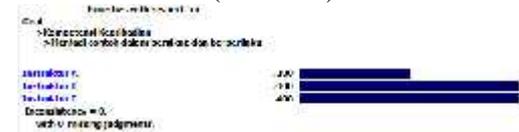
Gambar 39. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Kepribadian (2) dengan Alternatif (Instruktur)



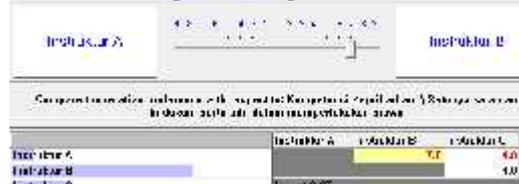
Gambar 40. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Kepribadian (2)



Gambar 41. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Kepribadian (3) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 42. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Kepribadian (3)



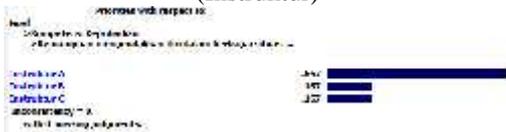
Gambar 43. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Kepribadian (4) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 44. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Kepribadian (4)



Gambar 45. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Kepribadian (5) dengan Alternatif (Instruktur)

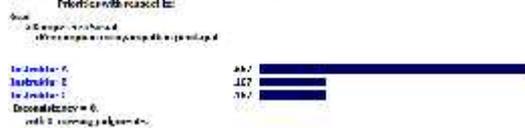


Gambar 46. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Kepribadian (5)

4. Perbandingan Kriteria Kompetensi Sosial
 Tahap ini dilakukan tahap pengisian terhadap data alternatif yaitu instruktur berdasarkan kriteria kompetensi sosial.



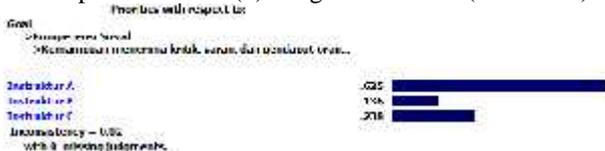
Gambar 47. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Sosial (1) dengan Alternatif (Instruktur)



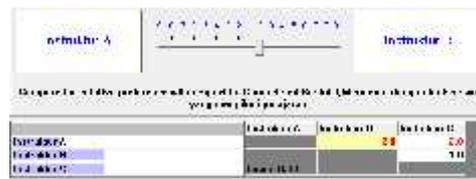
Gambar 48. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Sosial (1)



Gambar 49. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Sosial (2) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 50. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Sosial (2)



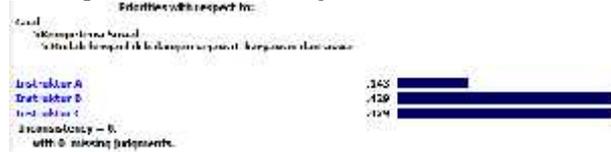
Gambar 51. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Sosial (3) dengan Alternatif (Instruktur)



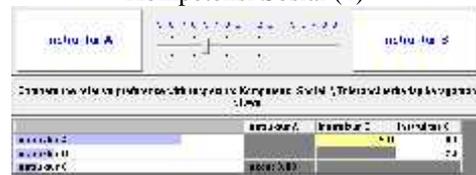
Gambar 52. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Sosial (3)



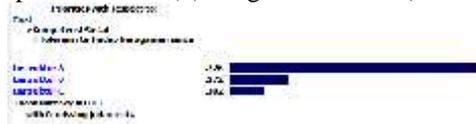
Gambar 53. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Sosial (4) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 54. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Sosial (4)



Gambar 55. Quisioner Perbandingan untuk Kriteria Kompetensi Sosial (5) dengan Alternatif (Instruktur)



Gambar 56. Hasil Prioritas terhadap Kriteria Kompetensi Sosial (5)

Berdasarkan hasil evaluasi perbandingan antara kriteria dan hasil perbandingan antara kriteria dengan alternatif (instruktur) maka didapat rekapitulasi bobot prioritas alternatif.

Alternatif	Bobot
Instruktur A	0,333
Instruktur B	0,333
Instruktur C	0,333

Gambar 57. Hasil Bobot Prioritas Instruktur A

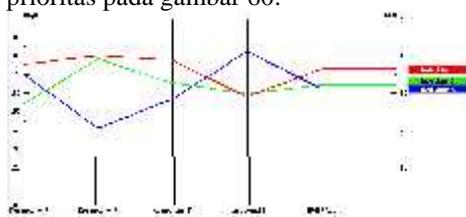
Kriteria	Bobot
Keahlian Akademik	0,35
Keahlian Kejuruan	0,25
Keahlian Sosial	0,20
Keahlian Personal	0,20

Gambar 58. Hasil Bobot Prioritas Instruktur B

Kriteria	Bobot
Keahlian Akademik	0,30
Keahlian Kejuruan	0,25
Keahlian Sosial	0,20
Keahlian Personal	0,25

Gambar 59. Hasil Bobot Prioritas Instruktur C

Dari hasil rekapitulasi bobot prioritas dalam evaluasi penilaian kinerja instruktur yang ditunjukkan pada gambar 57, 58 dan 59 maka didapat kesimpulan bahwa prioritas pertama dimiliki oleh Instruktur B dengan bobot prioritas 36,5, prioritas kedua dimiliki oleh Instruktur C dengan nilai bobot prioritas 32,3, dan Instruktur A memiliki bobot prioritas 31,2 adalah merupakan perioritas terakhir yang ditunjukkan dalam Grafik prioritas pada gambar 60.



Gambar 60. Grafik Prioritas

3. Kesimpulan

Dengan menggunakan sebuah sistem dan metode AHP maka akan lebih mudah membuat keputusan manajemen dalam menentukan prioritas instruktur terbaik.

Daftar Pustaka

- [1] Moekijat. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1990.
- [2] Atikah, Nasir W. S., Ceria .F M. T., "Perancangan Penilaian Kinerja Guru Berdasarkan Standar Kualifikasi Akademik Kompetensi Guru dan Kompetensi Gomes sebagai acuan pemberian Insentif", diakses pada tanggal 1 Oktober 2015
- [3] Dewi R. P., "Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Dosen Berbasis Analytical Hierarchy Process (AHP)", *Expert-Jurnal Manajemen Sistem Informasi Dan Teknologi*.
- [4] Saaty, L.T., dan Peniwati, K., *Group Decision Making: Drawing Out and Reconciling Differences*, RWS Publications Pittsburgh, 2008.
- [5] Mulyono, Sri. *Teori Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia, 1996.

- [6] Widayat, Drs. MM, Amirullah, SE. MM. "Riset Bisnis". Edisi Pertama. Cetak Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta. P, 2002.

Biodata Penulis

Safrizal, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Sistem Komputer Universitas Panca Budi, lulus tahun 2012. Memperoleh gelar Magister Komputer (M.Kom) Program Pasca Sarjana Magister Komputer Universitas Putra Indonesia (UPI) YPTK Padang, lulus tahun 2014. Saat ini menjadi Dosen di Universitas Potensi Utama.