

Optimalisasi Proses Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Gugus II Ilir Timur II Palembang Berbasis Web

Meti Susanti¹, Nining Ariati², Dhamayanti³, Aji Windu Viatra⁴

¹⁻³Program Studi Sistem Informasi, Universitas Indo Global Mandiri

⁴Program Studi Desain Komunikasi Visual, Universitas Indo Global Mandiri

¹⁻⁴Jl. Jend Sudirman No. 629 KM. 4 Palembang

Email: ms9868sm@gmail.com¹, ninging@uigm.ac.id², dhamayanti@uigm.ac.id³, wIndoe@yahoo.com⁴

Abstrak – Penelitian ini menawarkan solusi inovatif untuk mengatasi tantangan dalam penilaian kinerja kepala sekolah dasar, yaitu dengan mengembangkan sebuah sistem berbasis web yang terintegrasi, menggunakan metode pengembangan sistem *waterfall*. Sistem ini dirancang untuk mengotomatiskan berbagai proses penilaian, mulai dari pengumpulan data hingga pembuatan laporan. Dengan menggunakan teknologi web, sistem ini dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan sistem informasi pendidikan di Indonesia, khususnya dalam bidang manajemen kinerja kepala sekolah. Penelitian ini ditujukan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi penilaian kinerja kepala sekolah dasar melalui pengembangan sebuah sistem informasi berbasis web. Sistem ini dirancang untuk membantu penilai dalam melaksanakan tugasnya, mulai dari perencanaan penilaian hingga pelaporan hasil. Dengan sistem ini, diharapkan dapat diperoleh data penilaian yang lebih akurat dan objektif, sehingga dapat menjadi dasar untuk mengambil keputusan yang tepat dalam pengembangan profesional kepala sekolah.

Kata kunci : penilaian kinerja, kepala sekolah, *waterfall*, sistem informasi, web

Abstract - This research aims to improve the quality and efficiency of elementary school principal performance appraisal by developing an innovative, integrated web-based system using the *waterfall* development methodology. Designed to automate various appraisal processes and provide accessibility anytime and anywhere, this system contributes to the development of educational information systems in Indonesia. Additionally, this research aims to assist assessors in carrying out their tasks, enabling them to produce more accurate and objective assessment data for informed decision-making in the professional development of school principals.

Kata Kunci: performance appraisal, principal, *waterfall*, information system, web

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah perjalanan untuk membentuk manusia yang seimbang, yaitu manusia yang cerdas, berakhlak mulia, dan

memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk hidup di masyarakat. Proses ini melibatkan interaksi aktif antara pendidik dan peserta didik, serta antara peserta didik dengan lingkungannya[1].

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menekankan hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan berkualitas. Prinsip ini diperjelas melalui Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, yang menetapkan pemenuhan Standar Nasional Pendidikan, terdiri dari delapan aspek utama: (1) isi, (2) proses, (3) kompetensi lulusan, (4) pendidik dan tenaga kependidikan, (5) sarana dan prasarana, (6) pengelolaan, (7) pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan. Standar-standar ini berfungsi sebagai pedoman serta kriteria utama dalam mengembangkan dan memastikan kualitas penyelenggaraan pendidikan di tingkat nasional[2]. Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, perlu ada upaya berkelanjutan untuk mengembangkan kompetensi kepala sekolah melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian, diharapkan kualitas pendidikan di sekolah dapat terus meningkat secara signifikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 12 Tahun 2007 menjelaskan bahwa seorang Penilai Sekolah harus memiliki kualifikasi dan kemampuan khusus. Penilai tidak hanya harus memenuhi persyaratan pendidikan tertentu, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk menilai kinerja sekolah secara objektif. Kemampuan ini mencakup pemahaman mendalam tentang apa yang dinilai, pembuatan instrumen penilaian yang baik, pengumpulan data yang relevan, dan kemampuan mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.

Penilaian kinerja kepala sekolah harus dipenuhi secara nyata oleh kepala sekolah sebagai wujud pelaksanaan berbagai regulasi yang mendasari standar tugas mereka. Untuk mengukur kinerja ini, disusun perangkat instrumen penilaian khusus yang dirancang untuk mengidentifikasi data terkait performa. Penilaian kinerja bagi guru yang juga menjabat sebagai kepala sekolah atau madrasah dilakukan oleh pihak penilai di sekolah atau madrasah, menggunakan pedoman dan instrumen yang telah ditetapkan secara nasional untuk menilai kinerja kepala sekolah atau madrasah[3].

Sistem penilaian kinerja kepala sekolah di gugus penelitian saat ini masih mengandalkan metode konvensional yang melibatkan pengisian formulir dan perhitungan menggunakan spreadsheet. Metode ini kurang efisien dan berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pengolahan data, terutama ketika jumlah subjek penilaian cukup besar. Observasi terhadap dokumen Penilaian Kinerja Kepala Sekolah oleh Penilai di Gugus II Kecamatan Ilir Timur II menunjukkan bahwa instrumen kompetensi, yang mencakup aspek kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah/madrasah, manajemen sumber daya, kewirausahaan, dan supervisi pembelajaran, menimbulkan tantangan signifikan dalam pengarsipan tahunan. Setiap hasil penilaian kinerja untuk setiap kepala sekolah disimpan dalam file terpisah, sehingga jumlah arsip yang perlu dikelola setiap tahun menjadi sangat besar. Laporan Hasil Penilaian Kinerja Kepala Sekolah memiliki peran penting dalam administrasi kepala sekolah, berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menilai efektivitas kinerja, mendukung pengembangan profesional berkelanjutan, serta sebagai alat peningkatan promosi, karier, dan bentuk penghargaan lainnya bagi kepala sekolah.

Penelitian ini menggabungkan dua metode, yaitu Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Weighted Product (WP), untuk menilai kinerja guru. AHP digunakan untuk menentukan bobot pentingnya setiap kriteria (misalnya, kemampuan mengajar, sikap, dll.), lalu memeriksa apakah penilaian kita konsisten. Setelah itu, WP digunakan untuk menghitung nilai akhir setiap guru berdasarkan bobot kriteria yang sudah ditentukan oleh AHP[4]. Dengan menggunakan metode tersebut, penelitian ini akan mengembangkan sebuah sistem informasi berbasis web yang dapat mengotomatisasi proses penilaian kinerja kepala sekolah dasar di Gugus II Kecamatan Ilir Timur II, Palembang. Sistem ini dirancang untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh penilai dalam melakukan penilaian secara manual, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi proses penilaian.

II. LANDASAN TEORI

A. Sistem Informasi

Sistem informasi adalah suatu sistem yang kompleks, terdiri dari komponen manusia, teknologi, dan prosedur yang saling terkait, dengan tujuan utama untuk mendukung operasi dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi[5]. Sistem Informasi adalah alat yang penting bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan pengambilan keputusan yang lebih baik[6].

B. Kepala Sekolah

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, penilaian kinerja guru yang juga menjabat sebagai kepala sekolah mencakup enam aspek utama, yaitu kepribadian, kepemimpinan, pengembangan sekolah,

manajemen, kewirausahaan, dan supervisi[3], seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Kompetensi Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

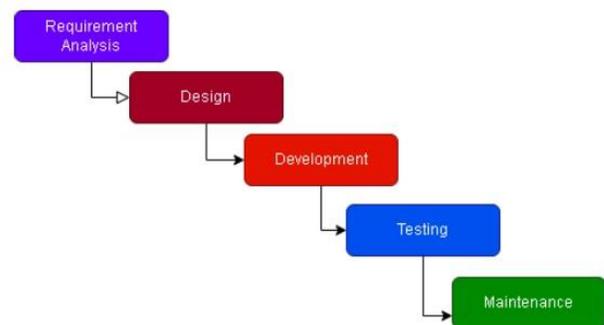
No.	Komponen yang diukur	Kode	Kriteria Kinerja	Indikator Kinerja
1	Kepribadian dan Sosial	PKKS 1	7	29
2	Kepeimpinan Pembelajaran	PKKS 2	10	41
3	Pengembangan Sekolah / Madrasah	PKKS 3	7	28
4	Manajemen Sumberdaya	PKKS 4	8	32
5	Kewirausahaan	PKKS 5	5	20
6	Supervisi Pembelajaran	PKKS 6	3	12
JUMLAH			40	162

C. Metode AHP dan WP

AHP adalah metode yang memulai dengan mengidentifikasi masalah secara jelas lalu membaginya menjadi beberapa bagian yang saling berhubungan. Metode ini juga memungkinkan kita memasukkan pertimbangan subjektif dengan cara yang logis. Sementara itu, WP adalah metode perhitungan yang sederhana. Metode ini mengalikan nilai setiap bagian dengan bobotnya untuk mendapatkan nilai akhir. WP dipilih karena proses perhitungannya cepat dan efektif dalam memberikan peringkat[7].

D. Metode Pengembangan Sistem *Waterfall*

Waterfall adalah metode pengembangan sistem yang mengikuti pendekatan sekuensial. Setiap fase dalam Waterfall harus diselesaikan secara berurutan tanpa tumpang tindih, sehingga memungkinkan fokus yang maksimal pada setiap tahap[6]. Model ini paling cocok untuk proyek yang memiliki persyaratan yang stabil dan tidak sering berubah[8].



Gambar 1 Metode *Waterfall*

III. METODE PENELITIAN

Proses riset dimulai dengan melakukan identifikasi dan perumusan masalah, studi pustaka, pengembangan sistem dan hasil akhir.

A. Identifikasi dan Perumusan masalah

Penelitian ini diawali dengan observasi terhadap kriteria penilaian kinerja kepala sekolah yang selama ini dilakukan. Selanjutnya, dilakukan kajian pustaka untuk memperkuat landasan teori. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait[9]. Sistem penilaian kinerja kepala sekolah saat ini yang mengandalkan metode konvensional seperti pengisian formulir dan perhitungan manual, perlu ditingkatkan untuk mengatasi masalah efisiensi dan akurasi data. Sistem pengarsipan hasil penilaian kinerja kepala sekolah di Gugus II Kecamatan Ilir Timur II saat ini belum efisien. Setiap hasil penilaian disimpan dalam file yang berbeda, sehingga sulit untuk melacak dan mengelola data dalam jangka panjang. Dibutuhkan Laporan penilaian kinerja kepala sekolah berfungsi sebagai alat untuk mengukur keberhasilan, memberikan umpan balik, dan mendukung pengembangan profesional kepala sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mendesain dan mengembangkan sebuah sistem informasi berbasis web yang dapat mengotomatisasi proses penilaian kinerja kepala sekolah dasar di Gugus II Kecamatan Ilir Timur II, Palembang, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier dan promosi kepala sekolah.

B. Studi Pustaka dan Wawancara

Studi pustaka dilakukan untuk mencari informasi dari buku, jurnal, artikel, dan sumber-sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Melalui studi pustaka, kita dapat mengkaji penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang sama[10]. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait sebagai penilai kinerja dari kepala sekolah [11].

C. Penerapan Metode AHP dan WP

1. Identifikasi Kriteria Penilaian Kinerja:

- C1: Kepribadian Sosial
- C2: Kepemimpinan Pembelajaran
- C3: Pengembangan Sekolah
- C4: Manajemen Sumberdaya
- C5: Kewirausahaan
- C6: Supervisi Pembelajaran

2. Membuat Matriks Perbandingan Berpasangan:

Matriks ini dibuat dengan membandingkan setiap kriteria berdasarkan tingkat kepentingan menggunakan skala Saaty (1–9).

Tabel 2 Matriks perbandingan kriteria

Kriteria	C1	C2	C3	C4	C5	C6
C1	1	3	5	7	3	5
C2	1/3	1	3	5	3	3
C3	1/5	1/3	1	3	1	3
C4	1/7	1/5	1/3	1	1/3	1
C5	1/3	1/3	1	3	1	3
C6	1/5	1/3	1/3	1	1/3	1

3. Normalisasi Matriks

Setiap elemen dibagi dengan total kolom masing-masing. Setelah itu, bobot kriteria dihitung sebagai rata-rata dari setiap baris.

Tabel 3 Normalisasi Matriks

Kriteria	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Bobot
C1	0.44	0.45	0.42	0.39	0.45	0.42	0.43
C2	0.15	0.15	0.25	0.28	0.30	0.25	0.23
C3	0.09	0.05	0.08	0.17	0.10	0.25	0.12
C4	0.06	0.03	0.03	0.06	0.03	0.08	0.05
C5	0.15	0.15	0.08	0.17	0.10	0.25	0.15
C6	0.09	0.05	0.05	0.06	0.03	0.08	0.06

4. Identifikasi Alternatif dan Bobot Kriteria

Menentukan Alternatif Kepala Sekolah dengan nilai kinerja yang telah ditentukan.

Tabel 4 Alternatif Kepsek sesuai Nilai Kinerja

• Bobot dari AHP:

$$w_1 = 0.43, w_2 = 0.23, w_3 = 0.12, w_4 = 0.05, w_5 = 0.15, w_6 = 0.06$$

• Alternatif (Kepala Sekolah) dengan nilai kinerja (C1–C6):

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	80	70	75	85	70	80
A2	85	75	70	80	75	85
A3	70	80	80	90	80	90

D. Pengembangan Sistem dengan metode Waterfall

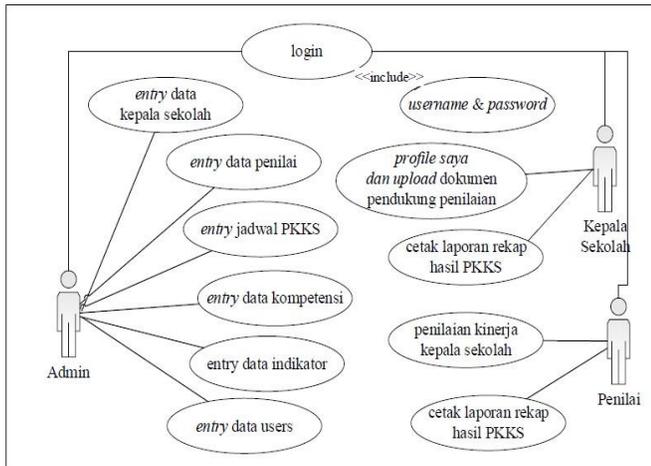
Proses pengembangan sistem dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan, yaitu:

- a. Pada tahap awal analisis, kami menganalisis prosedur penilaian kinerja kepala sekolah dasar di korwas untuk mengidentifikasi kelemahan dan kebutuhan akan sistem yang lebih efisien.
- b. Tahap perancangan sistem dilakukan dengan menggunakan pendekatan terstruktur[12]. Spesifikasi kebutuhan perangkat lunak yang telah diidentifikasi sebelumnya diterjemahkan ke dalam bentuk modul-modul perangkat lunak menggunakan diagram UML, seperti *Use Case Diagram*, *Sequence Diagram* dan *Class Diagram*.

Use Case Diagram

Diagram Use Case terdiri dari aktor (pengguna) dan use case (fungsi sistem) yang saling berinteraksi. Aktor dan use case dihubungkan untuk menunjukkan bagaimana pengguna menjalankan suatu fungsi dalam sistem [13]. Setiap use case mewakili suatu tujuan yang ingin dicapai oleh pengguna [14]. Pada penelitian ini ditetapkan 4 aktor yang terkait dalam sistem yaitu *admin*, *kepala sekolah* dan *penilai*. Sistem menggambarkan data kepala sekolah, data penilai, jadwal

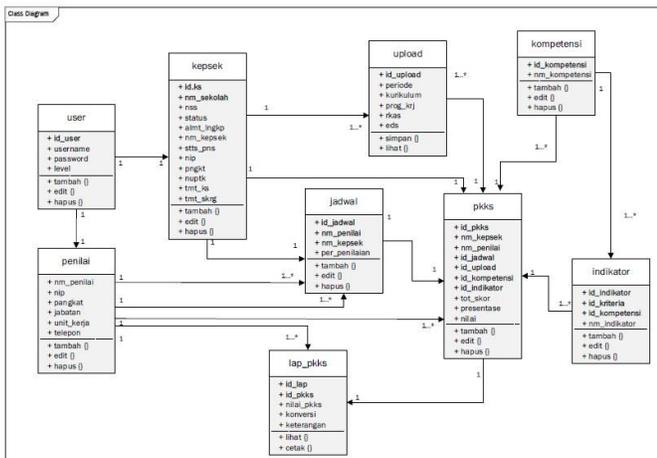
pkks, data kompetensi, data indikator, dokumen pendukung penilaian, laporan rekap hasil pkks, dan penilaian kinerja kepala sekolah.



Gambar 2 Use Case Diagram Penilaian Kinerja

Class Diagram

Class Diagram merupakan salah satu diagram penting dalam Unified Modeling Language (UML) yang berfungsi sebagai peta visualisasi struktur dan hubungan antar kelas dalam sebuah sistem. Class Diagram bagaikan peta yang menggambarkan elemen-elemen pembangun sistem dan bagaimana mereka saling terhubung[15]. Class diagram sistem pada penelitian ini terdiri dari 9 tabel yang saling berhubungan, yang terdiri dari tabel user, kepala sekolah, kompetensi, penilai, jadwal, indikator, pkks, upload dan lap_pkks.

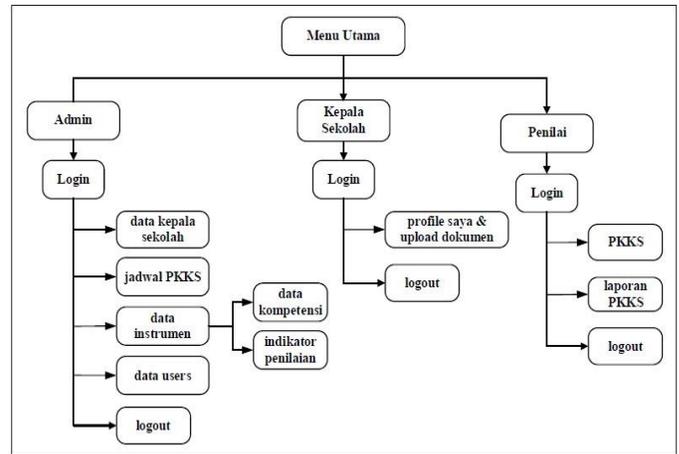


Gambar 3 Class Diagram Penilaian Kinerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Struktur Menu Utama

Bagian ini akan menggambarkan secara visual bagaimana sistem penilaian kinerja berpindah dari satu keadaan ke keadaan lainnya. Menu Utama memiliki tiga hak akses yaitu admin, kepala sekolah dan penilai yang masing-masing memiliki submenu terkait masing-masing.



Gambar 4 Struktur Menu Aplikasi Penilaian Kinerja

B. Tampilan Interface

Antarmuka pengguna (user interface) merupakan media interaksi antara pengguna dengan sistem yang dikembangkan. Hal ini berlaku untuk seluruh pengguna, termasuk admin, kepala sekolah dan penilai.

a) Halaman Login

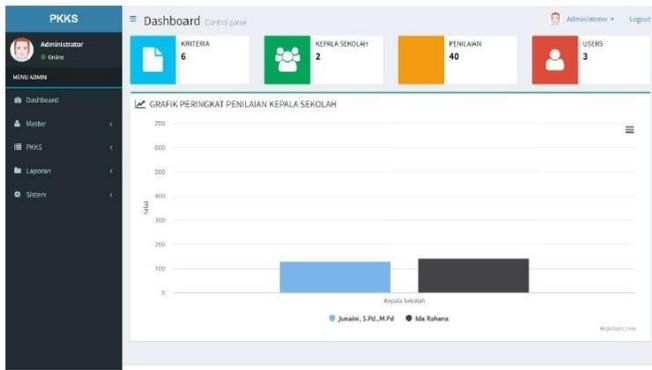
Antarmuka pengguna (user interface) merupakan media interaksi antara pengguna dengan sistem yang dikembangkan. Hal ini berlaku untuk seluruh pengguna, termasuk Halaman login Admin ini merupakan tampilan awal yang akan menyambut pengguna dengan peran Admin. Di sini, pengguna akan diminta memasukkan informasi login untuk mengakses fitur-fitur administratif sistem, seperti yang terlihat pada Gambar 5.



Gambar 5 Halaman Login Penilaian Kinerja

b) Halaman Utama Admin

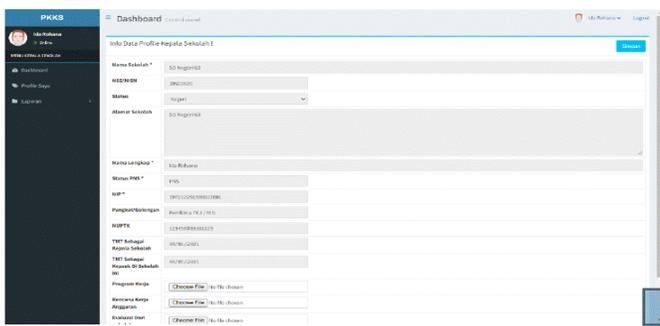
Halaman ini merupakan tampilan utama bagi pengguna dengan peran administrator. Menyediakan akses ke berbagai fitur seperti pengelolaan data kepala sekolah, jadwal penilaian kinerja, dan lainnya.



Gambar 6 Halaman Utama Admin

c) Halaman Profile Kepala Sekolah

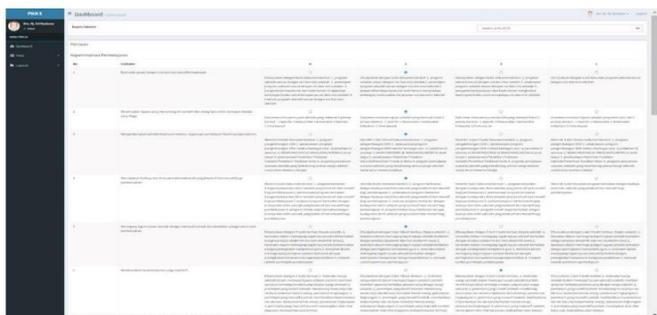
Halaman ini difungsikan sebagai pusat pengunggahan dokumen pendukung penilaian kinerja kepala sekolah. Dokumen yang dapat diunggah meliputi kurikulum, program kerja, dan laporan evaluasi diri dalam format PDF.



Gambar 7 Halaman Profil Kepala Sekolah

d) Halaman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS)

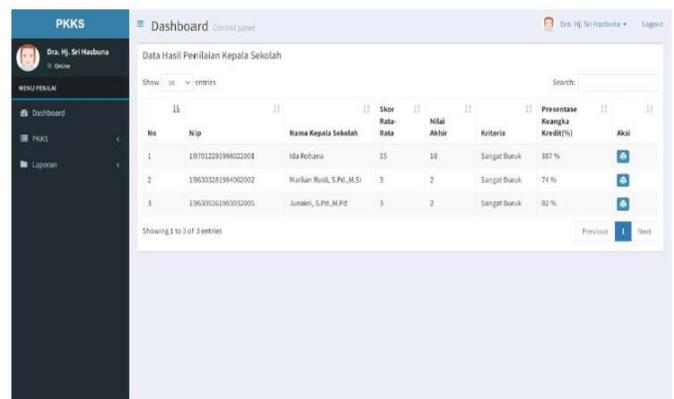
Halaman ini berfungsi sebagai platform penilaian kinerja kepala sekolah. Penilai dapat memilih subjek penilaian dan memberikan skor pada setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan. Sistem akan memproses data penilaian dan menghasilkan nilai akhir kinerja kepala sekolah secara otomatis.



Gambar 8 Halaman PKKS

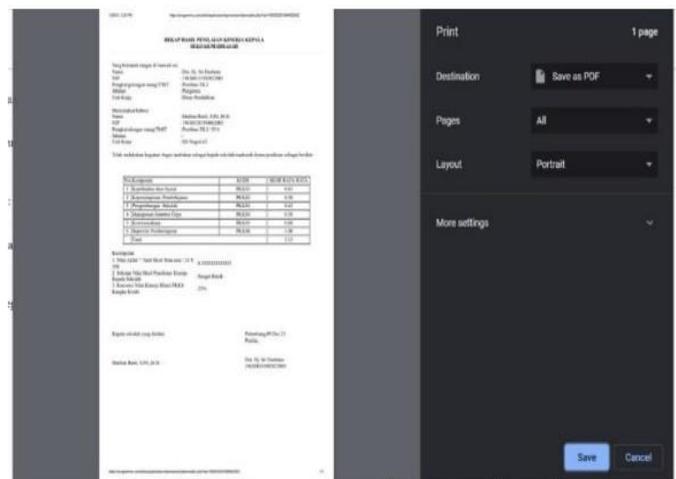
e) Halaman Hasil Penilaian PKKS

Halaman ini menyajikan daftar lengkap kepala sekolah yang telah melalui proses penilaian kinerja.



Gambar 9 Halaman Hasil Penilaian PKKS

Penilai dapat mencetak laporan rekapitulasi hasil penilaian untuk setiap kepala sekolah dengan mengakses fitur cetak yang tersedia.



Gambar 10 Halaman Cetak Hasil PKKS

C. Pengujian Sistem

Sistem yang telah dibangun menjalani serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa semua fitur dan fungsi bekerja sebagaimana mestinya. Pengujian fungsional dilakukan dengan cara menjalankan sistem sesuai dengan skenario yang telah ditentukan dan membandingkan hasilnya dengan hasil yang diharapkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *blackbox*[16]. Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa program dapat menghasilkan output yang sesuai dengan input yang diberikan dan memenuhi kebutuhan pengguna[17].

Tabel 3 Hasil Pengujian Admin PKKS

Halaman	Poin Pengujian	Kriteria Pengujian	Hasil yang diharapkan	Keterangan
Login	Masuk	1	Validasi usemame dan password	Sesuai
		2	Menampilkan halaman utama	Sesuai
		3	Peringatan jika salah input username dan password	Sesuai
Home	Data Kepala Sekolah	2	Menampilkan halaman data Kepala Sekolah	Sesuai
	Data Penilai	2	Menampilkan halaman data penilai	Sesuai
	PKKS	2	Menampilkan halaman data instrumen	Sesuai
	Jadwal PKKS	2	Menampilkan halaman jadwal PKKS	Sesuai
	Hak Akses	2	Menampilkan halaman hak akses	Sesuai
Data Kepala Sekolah	Tambah	1	Menginput data Kepala Sekolah	Sesuai
		3	Data berhasil disimpan	Sesuai
Data Penilai	Tambah	1	Menginput data penilai	Sesuai
		3	Data berhasil disimpan	Sesuai
PKKS	Data Kompetensi	2	Menampilkan halaman data kompetensi penilaian	Sesuai
	Data Indikator	2	Menampilkan halaman data indikator penilaian	Sesuai
Data Jadwal PKKS	Tambah	1	Menginput jadwal PKKS	Sesuai
		3	Data berhasil disimpan	Sesuai
Data Users	Tambah	1	Menginput hak akses	Sesuai
		3	Data berhasil disimpan	Sesuai

Tabel 4 Hasil Pengujian Admin Kepala Sekolah

Halaman	Poin Pengujian	Kriteria Pengujian	Hasil yang diharapkan	Keterangan
Login	Masuk	1	Validasi username dan password	Sesuai
		2	Menampilkan halaman utama	Sesuai
		3	Peringatan jika salah input usemame dan password	Sesuai
Home	Profile Saya	2	Menampilkan halaman data kepala sekolah	Sesuai
	Laporan PKKS	2	Menampilkan halaman laporan PKKS	Sesuai
Profile Saya	Tambah	2	Menampilkan halaman data kepala sekolah	sesuai
		4	Mengupload file dokumen pendukung penilaian	sesuai
Laporan PKKS	Cetak	2	Menampilkan halaman laporan PKKS	Sesuai
		1	Melakukan proses cetak laporan PKKS	Sesuai

Tabel 5 Hasil Pengujian Penilai

Halaman	Poin Pengujian	Kriteria Pengujian	Hasil yang diharapkan	Keterangan
Login	Masuk	1	Validasi usemame dan password	Sesuai
		2	Menampilkan halaman utama	Sesuai
		3	Peringatan jika salah input username dan password	Sesuai
Home	PKKS	2	Menampilkan halaman PKKS	Sesuai
	Laporan PKKS	2	Menampilkan halaman laporan PKKS	Sesuai
PKKS	Penilaian	2	Menampilkan halaman kompetensi penilaian	Sesuai
		2	Melakukan halaman indikator penilaian	Sesuai
Laporan PKKS	Cetak	2	Menampilkan halaman laporan PKKS	Sesuai

V. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Sistem Informasi PKKS yang telah dikembangkan membawa manfaat signifikan bagi penilaian kinerja kepala sekolah, antara lain:

- 1) Sistem ini telah berhasil mengotomatiskan proses penilaian kinerja kepala sekolah, mulai dari pengunggahan dokumen hingga perhitungan nilai akhir.
- 2) Adanya fitur unggah dokumen membuat pengelolaan data penilaian menjadi lebih terorganisir dan aman.
- 3) Sistem ini dirancang untuk mempermudah penilai dalam melakukan tugasnya, sehingga meningkatkan efisiensi kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Pengembangan Berkelanjutan: Sistem ini memiliki potensi untuk terus dikembangkan menjadi lebih baik, baik dari segi fitur, tampilan, maupun platform.
- 2) Optimasi untuk Perangkat Bergerak: Pengembangan versi mobile akan memungkinkan pengguna mengakses sistem kapan saja dan di mana saja.
- 3) Peningkatan Estetika: Desain antarmuka yang lebih menarik akan meningkatkan daya tarik pengguna terhadap sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. P. Nasional and 42, "SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL," 2003.
- [2] MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA, "STANDAR PENGELOLAAN PENDIDIKAN OLEH SATUAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH," *Peratur. MENTERI Pendidik. Nas. REPUBLIK Indones.*, vol., no., p., 2007, [Online]. Available:

- [http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB%20II.pdf)
- [3] M. P. NASIONAL, "PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN JABATAN FUNGSIONAL GURU DAN ANGKA KREDITNYA," *Peratur. MENTERI Pendidik. Nas. NOMOR*, vol., no., p., 2010.
- [4] K. Saragih, K. Erwansyah, and F. Rizky, "Penerapan Metode AHP Dan WP Untuk Penilaian Kinerja Guru," vol. 3, pp. 191–200, 2024.
- [5] N. Ariati, J. R. Coyanda, and F. Antony, "Sistem Informasi Reminder Pasien Penyakit Kronis dan Imunisasi Menggunakan WhatsApp Gateway," *MALCOM Indones. J. Mach. Learn. Comput. Sci.*, vol. 4, no. 1, pp. 198–204, 2024, doi: 10.57152/malcom.v4i1.1051.
- [6] Johar Nur Iin, M. N. Sutoyo, and U. L. Astuti, "Sistem Informasi Supervisi Akademik untuk Sekolah Dasar di Kabupaten Kolaka," *bit-Tech*, vol. 7, no. 1, pp. 153–161, 2024, doi: 10.32877/bt.v7i1.1595.
- [7] Edi, Robet, and Carollyn, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA STAF PENGAJAR PADA SEMPOA SIP MERBABU DENGAN KOMBINASI METODE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS (AHP) DAN WEIGHT PRODUCT (WP)," *Technol. Informatics Comput. Syst.*, vol. VIII, no. 2, pp. 43–51, 2019.
- [8] F. A. Rahmawati, H. Tolle, and R. Rokhmawati, "Pengembangan Sistem Informasi Monitoring Dan Evaluasi Hasil Kegiatan Pengawas Berbasis Web (Studi Kasus: Dinas Pendidikan Kota Malang) Aulia," *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 3, no. 3, pp. 2452–2458, 2019.
- [9] N. Ariati, H. Di Kesuma, and A. R. Bimantara, "Peningkatan Literasi Siswa Sebagai Generasi Digital Melalui Optimalisasi Mobile Library Berbasis Android," *MALCOM Indones. J. Mach. Learn. Comput. Sci.*, vol. 4, no. 3, pp. 885–893, 2024, doi: 10.57152/malcom.v4i3.1375.
- [10] M. I. Fikri, E. Haerani, I. Afrianty, and S. Ramadhani, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT)," *JURIKOM (Jurnal Ris. Komputer)*, vol. 9, no. 5, p. 1271, 2022, doi: 10.30865/jurikom.v9i5.4791.
- [11] H. F. Kurniawan, L. Arlianti, T. Hidayat, J. T. Informatika, F. Teknik, and U. I. Syekh-yusuf, "IMPLEMENTASI METODE AGILE UNTUK RANCANG," *JITET (Jurnal Inform. dan Tek. Elektro Ter.)*, vol. 12, no. 3, pp. 3639–3646, 2024.
- [12] G. G. A Muhammad, "Pengembangan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru di SMP Menggunakan Logika Fuzzy.," *J. Mhs. Apl. Teknol. Komput. dan Inf.*, vol. 1, no. 1, p. 2019, 2019.
- [13] Senna Hendrian, Ade Kurnia Solihin, and Galuh Krisna Dewanti, "Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru SD Negeri Taruna Karya IV Bandung," *J. Ilm. Sist. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 4, no. 1, pp. 186–193, 2024, doi: 10.55606/juisik.v4i1.761.
- [14] F. A. Tarigan, "Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Kepala Lingkungan Kecamatan Medan Helvetia Dengan Metode Grs & 360 Degrees Berbasis Android," *Maj. Ilm. METHODODA*, vol. 13, no. 3, pp. 292–298, 2023, doi: 10.46880/methoda.vol13no3.pp292-298.
- [15] A. R. Fabiyanto, Y. T. Mursityo, and D. Pramono, "Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Rational Unified Process (RUP) Berbasis Web," *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput. Univ. Brawijaya*, vol. 3, no. 4, pp. 3888–3895, 2019, [Online]. Available: <http://j-ptiik.ub.ac.id>
- [16] T. Pratama *et al.*, "Penilaian Kinerja Kepala Sekolah / Madrasah Sma / Smk Di Kecamatan Bumiayu Menggunakan," *J. Telemat.*, vol. 11, no. 1, pp. 120–134, 2018.
- [17] B. Web, P. Sd, and N. Pademangan, "Multidisciplinary Science Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru," *Nusant. J. Multidiscip. Sci.*, vol. 1, no. 6, pp. 319–332, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms>