



Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru pada SMK Ma'arif NU 01 Jatibarang Berbasis Web Menggunakan Metode AHP (Analytical Hierarki Process)

Decision Support System for Teacher Performance Assessment at Web-Based SMK Ma'arif NU 01 Jatibarang Using AHP Method (Analytical Hierarchy Process)

Dewi Agustin ¹, Galih Widyatmojo ²

¹DIII Manajemen Informatika, Universitas Teknologi Digital, Tegal, Indonesia, Email: digitechuniversityreview@gmail.com

²DIII Manajemen Informatika, Universitas Teknologi Digital, Tegal, Indonesia, Email: galih@digitechuniversity.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima Redaksi: 11/12/2024
Revisi Akhir: 12/12/2024
Diterbitkan Online: 14/12/2024

KATA KUNCI

SPK, Penilaian Kinerja Guru, AHP,
OOAD, dan UML

KORESPONDENSI

Email: digitechuniversityreview@gmail.com

ABSTRAK

Dalam penilaian kinerja guru khususnya pada salah satu SMK yang ada di Jatibarang yaitu SMK Ma'arif NU 01 Jatibarang tidaklah mudah bagi pihak sekolah. Namun, banyak guru yang sudah bekerja dengan baik tetapi tidak bisa bersaing dengan guru yang lain, sehingga dengan menilai kinerja guru, penentuan guru terbaik di pihak sekolah tersebut akan lebih mudah. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru terbaik. Untuk itu proses penilaian kinerja guru sangat penting dilakukan pada suatu sekolah. Keputusan pemberian apresiasi kepada guru terbaik harus dilakukan dengan tepat sehingga tercipta kompetisi antar guru secara sehat. Jadi evaluasi presentasi pendidik harus diselesaikan dengan tidak memihak dan tepat. Dari permasalahan yang ada penulis berinisiatif untuk membuat sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru menggunakan metode OOAD dengan alat bantu (UML). Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk membuat sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dalam menentukan penilaian kinerja guru. Sistem ini nantinya akan berbasis WEB dengan software pendukung seperti StarUML, serta memanfaatkan Xampp sebagai databasenya. Dengan adanya sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru ini dapat memberi kemudahan bagi pihak instansi dalam memberikan peringkat dari bobot terendah sampai bobot tertinggi.

ABSTRACT

In assessing teacher performance, especially at one of the vocational schools in Jatibarang, namely SMK Ma'arif NU 01 Jatibarang, it is not easy for the school. However, many teachers have worked well but cannot compete with other teachers, so by assessing teacher performance, determining the best teacher at the school will be easier. To increase teacher motivation, the principal gives appreciation to the best teachers. For this reason, the process of assessing teacher performance is very important in a school. The decision to give appreciation to the best teacher must be done appropriately so as to create healthy competition between teachers. From the existing problems, the author took the initiative to make a decision support system for teacher performance appraisal using the OOAD method with tools (UML). This research was conducted by collecting the data needed to make a decision support system for

teacher performance appraisal. This research uses the AHP (Analytical Hierarchy Process) method in determining teacher performance appraisals. This system will be WEB-based with supporting software such as StarUML, and utilize Xampp as the database. With this teacher performance appraisal decision support system, it can make it easier for the agency to provide ratings from the lowest weight to the highest weight.

1. PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik yang bertanggung jawab mencerdaskan anak bangsa. Guru profesional diharapkan mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional sesuai Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, yaitu generasi Indonesia bertakwa, berbudi luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani-rohani, mandiri, serta memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Profesi guru harus terus ditingkatkan dan dikembangkan. Penilaian kinerja guru diperlukan untuk menjamin proses pembelajaran berkualitas. Di SMK Ma'arif NU 01 Jatibarang, menilai kinerja guru tidaklah mudah, namun penting untuk menentukan guru terbaik dan meningkatkan motivasi kerja. Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru terbaik melalui proses penilaian yang tidak memihak dan tepat. Keputusan pemberian apresiasi harus menciptakan kompetisi sehat antar guru. Permasalahan yang dihadapi meliputi belum adanya nilai bobot kriteria, banyaknya aspek penilaian, kesulitan perhitungan nilai akhir, dan mencari data penilaian kinerja guru. Dibutuhkan sistem pendukung keputusan untuk menghasilkan penilaian objektif dan sesuai asumsi. Tujuan sistem adalah menghasilkan penilaian kinerja guru dengan metode tepat, menghasilkan nilai bobot kriteria, dan prioritas guru berprestasi. Metode AHP (*Analytical Hierarki Process*) dipilih karena cocok untuk perhitungan multikriteria dengan analisis prioritas variabel dan perbandingan berpasangan. Diperlukan perancangan sistem informasi untuk membantu furu SMK Ma'arif NU 01 Jatibarang dalam menentukan penilaian kinerja guru.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori- teori Dasar dan Umum

2.1.1. Pengertian Sistem

Menurut Romney dan Steinbart (2015:3) mengungkapkan, "Sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen yang saling terhubung, yang berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari sub sistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar." Demikian pula didefinisikan oleh penulis lain, "Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan." Mulyadi (2016:5)

2.1.2. Kinerja

Menurut Supardi (2014) "Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan."

2.1.3. Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Supardi (2014) "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal."

2.1.4. AHP (*Analytical Hierarki Process*)

Menurut Sari, Dkk (2018:2) "metode AHP digunakan untuk menyelesaikan masalah banyak kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki, struktur masalah yang belum jelas, ketidakpastian pendapat dari pengambilan keputusan, pengambilan keputusan lebih dari satu orang, dan ketidakakuratan data yang tersedia."

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarki Process*) dengan langkah-langkah yang mencakup pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka. Proses analisis dilakukan untuk menentukan bobot kriteria, perhitungan prioritas, dan pengambilan keputusan guna memperoleh perangkingan kinerja guru secara objektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Analisis Proses	Metode

1.	Yuprastiwi Dkk.	Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhitungan menentukan kinerja guru berprestasi 2. Perhitungan sub kriteria nilai pkg berdasarkan penilaian kinerja guru 3. Perhitungan sub kriteria tugas tambahan 4. Perhitungan sub kriteria kedisiplinan 5. Perhitungan subkriteria TMT masa kerja 6. Mengambil hasil prioritas masing-masing kriteria 	Analytical Hierarchy Process (AHP)
----	-----------------	---	--	------------------------------------

(Sumber: penelitian terdahulu, 2024)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuprastiwi Dkk. (2020) yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)”. Penelitian ini menggunakan metode AHP dengan menginputkan masing-masing kriteria sebagai patokan dari setiap guru. Di dalam masing-masing kriteria terdapat sub kriteria yang lebih detail. Di penelitian ini menggunakan sampel 4 orang guru yang sudah memiliki masing-masing 4 kriteria meliputi Penilai kinerja guru yang dilakukan oleh pemerintah sendiri, Tugas tambahan kerja, kedisiplinan (Absensi) dan TMT di tempat kerja. Dan masing – masing diberikan bobot berdasarkan pembobotan. Kemudian menghitung konsistensi menggunakan metode AHP. Jika nilai yang dihasilkan konsisten. Maka dapat juga digunakan sebagai acuan untuk memberikan peringkat dari bobot terendah sampai bobot tertinggi.

4.2. Analisis Keluaran

- 1. Nama keluaran : Hasil penilaian kinerja guru.

- Fungsi : Sebagai laporan penilaian kinerja guru.
- Media : Kertas.
- Distribusi : Kepala sekolah dan guru.
- Rangkap : Satu.
- Frekuensi : Satu kali per bulan.
- Volume : Satu kali per bulan.
- Format : Lampiran B1-1 Halaman.
- Keterangan : Hasil penilaian masing-masing guru.
- Hasil analisis : Sebagai penentuan penilaian kinerja guru.

4.4. Analisis Masukan

- 1. Nama masukan : Daftar absensi guru.
- Sumber : Guru.
- Fungsi : Sebagai bukti kehadiran.
- Media : Kertas.
- Rangkap : Penilai dan guru.
- Frekuensi : Satu kali per bulan.
- Volume : Satu kali per bulan.
- Format : Lampiran C1-1 Halaman.
- Keterangan : Sebagai bukti kehadiran guru.
- Hasil analisis : Berisi tentang data kehadiran guru.

- 2. Nama masukan : Surat peringatan/penindakan.
- Sumber : Guru.
- Fungsi : Sebagai bukti ketaatan SOP.
- Media : Kertas.
- Rangkap : Kepala sekolah dan guru.
- Frekuensi : Satu kali per bulan.
- Volume : Satu kali per bulan.
- Format : Lampiran C2-1 Halaman.

- Keterangan : Sebagai masukan bukti peringatan.
- Hasil analisis : Berisi tentang bukti peringatan.
- 3. Nama masukan : Tugas tambahan guru.
- Sumber : Guru.
- Fungsi : bukti tugas tambahan selain guru.
- Media : Tampilan layar.
- Rangkap : Admin.
- Frekuensi : Satu kali per tahun.
- Volume : Satu kali per tahun.
- Format : Lampiran C3-1 Halaman.
- Keterangan : Sebagai masukan tugas tambahan.
- Hasil analisis : Berisi tentang tugas tambahan ekstrakurikuler yang dilakukan oleh guru/karyawan.

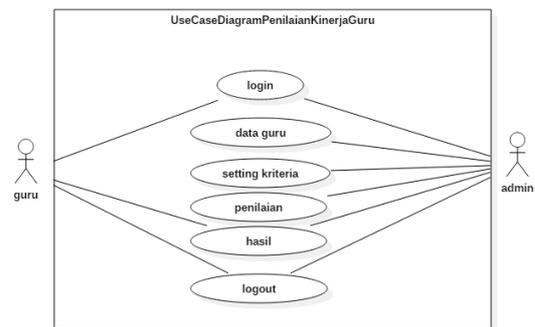
- kriteria penilaian.
- c) setelah dilakukan rekap kriteria penilaian, penilai membuat laporan penilaian kinerja guru.
- d) Laporan yang telah dibuat kemudian diserahkan kepada kepala sekolah.
- e) Kepala sekolah menerima laporan hasil penilaian kinerja.
- f) Lalu kepala sekolah melakukan pengumuman laporan hasil kepada guru.
- g) Dan guru menerima hasil laporan penilaian kinerja tersebut.

4.4. Analisis Proses

Analisis proses dilakukan untuk mempresentasikan aliran data dan informasi yang terjadi pada sistem informasi sirkulasi pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru. Dalam melakukan analisis yang berjalan menggunakan metode observasi untuk memenuhi kebutuhan sistem.

1. Dokumen yang digunakan:
 - a. Data absensi guru.
 - b. Surat peringatan/penindakan.
 - c. Data tugas tambahan.
 - d. Data hasil penilaian kinerja guru.
2. Bagian atau elemen yang terlibat:
 - a. Penilai.
 - b. Kepala sekolah.
 - c. Guru.
3. Arus Informasi
 - 1). Prosedur penginputan penilaian kinerja guru:
 - a) Langkah pertama, penilai melakukan penilaian kinerja guru, untuk tiap bulannya penilaian tersebut berisi aspek penilaian kinerja guru yang akan dinilai.
 - b) Kemudian, penilai merekap daftar

4.5. Use Case Diagram



Gambar 4.1. Use Case Diagram Penilaian Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 01 Jatibarang

1. Uji coba sistem

Langkah-langkah menggunakan metode AHP adalah:

Contoh kasus.

Sebuah sekolah ingin mengetahui kinerja para guru. Sekolah tersebut memiliki 3 kriteria yang wajib dipertimbangkan oleh kepala sekolah atau penilai, yaitu:

- K1 = Kehadiran
- K2 = Ketaatan SOP
- K3 = Tugas tambahan

Dengan subkriteria sebagai berikut:

a. Kehadiran

Subkriteria	Nilai	Keterangan
Baik : (100%)	1	100% total kehadiran
Cukup : (95% - 99%)	3	Kurang dari 100% dan lebih dari 95% total kehadiran
Kurang : (< 95%)	5	Kurang dari 95% total kehadiran

b. Ketaatan SOP

Subkriteria a	Nilai	Ketrangan
Baik : (Disiplin)	1	Disiplin
Cukup : (1-5 point)	2	1-5 point pelanggaran
Kurang : (> 5 point)	6	> 5 pelanggaran

c. Tugas tambahan

Subkriteria a	Nilai	Keterangan
Baik : (Waka)	1	Waka
Cukup : (Pembina)	3	Pembina OSIS/Ekstrakurikuler
Kurang : (Tanpa tugas)	4	Tidak ada tugas tambahan

Seandainya ada 5 guru yang menjadi sampel penilaian dengan kriteria hasil penilaian seperti pada tabel berikut:

Kehadiran	Ketaatan SOP	Tugas tambahan
Cukup	Cukup	Baik
Baik	Cukup	Cukup
Cukup	Baik	Cukup
Kurang	Cukup	Baik
Cukup	Kurang	Cukup

Dengan ketentuan bahwa kepala sekolah akan memberikan apresiasi kepada guru terbaik.

Penyelesaian :

Langkah-langkah untuk menentukan adalah sebagai berikut:

1. Tentukan prioritas kriteria

a. Buat matriks perbandingan berpasangan

Kriteria	K1	K2	K3
K1	1	3	5
K2	0,33	1,00	1,67
K3	0,20	0,60	1,00
Jumlah	1,53	4,60	7,67

Angka 0,33 pada baris K2 dan kolom K1 merupakan hasil perhitungan $1/3$ pada kolom K1 baris K2, dan seterusnya.

b. Membuat matriks nilai kriteria

Rumus yang digunakan adalah

Nilai = Nilai baris item (a) / Jumlah masing-masing kolom item (a) sehingga diperoleh matriks nilai kriteria adalah sebagai berikut:

Kriteria a	K1	K2	K3	Prioritas
K1	0,65	0,65	0,65	0,65
K2	0,22	0,22	0,22	0,22
K3	0,13	0,13	0,13	0,13

Nilai 0,65 pada baris K1 kolom K1 diperoleh dari nilai baris K1 kolom K1 item (a) dibagi jumlah total kolom K1 item (a). Nilai jumlah pada tabel di atas diperoleh dari penjumlahan setiap barisnya. Baris pertama diperoleh nilai 1,90 merupakan hasil penjumlahan dari $0,65 + 0,69 + 0,55$. Nilai pada kolom Prioritas diperoleh dari nilai Jumlah baris dibagi dengan jumlah kriteria. Dalam kasus ini 3 kriteria berarti $1,96/3 = 0,65$.

c. Buat matriks penjumlahan tiap baris.

Matriks dibuat dengan mengalikan nilai prioritas pada tabel item (b) dengan nilai matriks tabel item (a). Hasil perhitungan dapat dilihat seperti berikut.

Kriteria	K1	K2	K3	Jumlah
K1	0,65	1,96	3,26	5,87
K2	0,07	0,22	0,36	0,65
K3	0,03	0,08	0,13	0,24

Nilai 0,65 pada baris K1 kolom K1 diperoleh dari nilai K1 kolom K1 tabel item (a) dikalikan dengan nilai Prioritas pada tabel item (b). Kolom jumlah pada tabel di atas, diperoleh dari penjumlahan setiap barisnya. Baris pertama diperoleh nilai 5,87 merupakan hasil penjumlahan dari $0,65 + 1,96 + 3,26$.

d. Menghitung rasio konsistensi

Perhitungan ini memastikan apakah nilai Cocsistency Ratio (CR) ≤ 0.1 . Jika ternyata lebih besar, maka matriks perbandingan harus diperbaiki. Untuk menghitung nilai Cocsistency Ratio dibuat tabel seperti berikut:

Kriteria	Jumlah Perbaris	Prioritas
K1	5,87	0,65
K2	0,65	0,22
K3	0,24	0,13

Nilai kolom jumlah per baris diperoleh dari kolom jumlah pada tabel item (c). Sedangkan nilai prioritas diperoleh dari nilai prioritas pada tabel item (b). Berdasarkan tabel di atas, diperoleh:

Jumlah (jumlah kolom hasil) = 7,76

Jumlah kriteria $n = 3 - \lambda$ maks (Jumlah / n) = 2,59 Kriteria = 3

Nilai CI ((λ maks - n)/n) = -0,14. Nilai

CR (CI / IR) = -0,24

Karena nilai CR (-0,24) < 0,1, maka dapat dikatakan bahwa rasio konsistensi dari perhitungan diterima.

2. Tentukan proritas sub kriteria

Perhitungan sub kriteria pada dasarnya sama dengan perhitungan kriteria. Jadi penulis hanya akan menampilkan hasil-hasil dari perhitungan sub kriteria dari masing-masing kriteria.

a. Perhitungan subkriteria dari kriteria kehadiran

- Matriks perbandingan berpasangan

Subkritria	Baik	Cukup	Kurang
Baik	1	3	5
Cukup	0,33	1	1,67
Kurang	0,20	0,60	1
Jumlah	1,53	4,60	7,67

- Matriks nilai subkriteria

Subkriteria	Baik	Cukup	Kurang	Prioritas
Baik	0,65	0,65	0,65	0,65
Cukup	0,22	0,22	0,22	0,22
Kurang	0,13	0,13	0,13	0,13

- Matriks penjumlahan tiap baris

Subkriteria	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah
Baik	0,65	1,96	3,66	5,87
Cukup	0,07	0,22	0,33	0,62

Kurang	0,03	0,08	0,13	0,24
--------	------	------	------	------

- Rasio konsistensi

Subkriteria	Jumlah Perbaris	Prioritas	Hasil
Baik	5,87	0,65	6,52
Cukup	0,65	0,22	0,87
Kurang	0,23	0,13	0,37

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh:

* Jumlah (jumlah kolom hasil) = 7,76

* λ maks (Jumlah / n) = 2,59

* Jumlah subkriteria n = 3

* Nilai CI ((λ maks - n)/n) = -0,14

* Nilai CR (CI / IR) = -0,24

Karena nilai CR < 0,1, maka dapat dikatakan bahwa rasio konsistensi dari perhitungan diterima.

b. Perhitungan subkriteria dari kriteria ketaatan SOP

- Matriks perbandingan berpasangan.

Subkriteria	Baik	Cukup	Kurang
Baik	1	2	6
Cukup	0,50	1,00	3,00
Kurang	0,17	0,33	1,00
Jumlah	1,67	3,33	10,00

- Matriks nilai subkriteria

Subkriteria	Baik	Cukup	Kurang	Prioritas
Baik	0,6	0,6	0,6	0,6
Cukup	0,3	0,3	0,3	0,3
Kurang	0,1	0,1	0,1	0,1

- Matriks penjumlahan tiap baris

Subkriteria	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah
Baik	0,60	1,20	3,60	5,40
Cukup	0,15	0,30	0,90	1,35
Kurang	0,02	0,03	0,10	0,15

- Rasio konsistensi

Subkriteria	Jumlah Perbaris	Prioritas	Hasil
Baik	5,40	0,6	6
Cukup	1,35	0,3	1,65
Kurang	0,15	0,1	0,25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh:

- * Jumlah (jumlah kolom hasil) = 7,9
- * λ maks (Jumlah / n) = 2,63
- * Jumlah subkriteria n = 3
- * Nilai CI ((λ maks - n)/n) = -0,12
- * Nilai CR (CI / IR) = -0,21

Karena nilai CR < 0.1, maka dapat dikatakan bahwa rasio konsistensi dari perhitungan diterima.

c. Perhitungan subkriteria dari kriteria tugas tambahan.

- Matriks perbandingan berpasangan.

Subkriteria	Baik	Cukup	Kurang
Baik	1	3	4
Cukup	0,33	1,0	1,33
Kurang	0,25	0,75	1,0
Jumlah	1,58	4,75	6,33

- Matriks nilai subkriteria

Subkriteria	Baik	Cukup	Kurang	Prioritas
Baik	0,63	0,63	0,63	0,63
Cukup	0,21	0,21	0,21	0,21
Kurang	0,16	0,16	0,16	0,16

- Matriks penjumlahan tiap baris

Subkriteria	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah
Baik	0,63	0,63	0,63	1,9
Cukup	0,21	0,21	0,21	0,63
Kurang	0,16	0,16	0,16	0,48

	i			h
Baik	0,63	1,89	2,53	5,05
Cukup	0,07	0,21	0,28	0,56
Kurang	0,04	0,12	0,16	0,32

- Rasio konsistensi

Subkriteria	Jumlah Perbaris	Prioritas	Hasil
Baik	5,05	0,63	5,68
Cukup	0,56	0,21	0,77
Kurang	0,32	0,16	0,48

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh:

- * Jumlah (jumlah kolom hasil) = 6,93
- * λ maks (Jumlah / n) = 2,31
- * Jumlah subkriteria n = 3
- * Nilai CI ((λ maks - n)/n) = -0,23
- * Nilai CR (CI / IR) = -0,4

Karena nilai CR < 0.1, maka dapat dikatakan bahwa rasio konsistensi dari perhitungan diterima.

Setelah perhitungan kriteria dan subkriteria selesai, langkah selanjutnya adalah menghitung hasil. Dimana rekapitulasi nilai Prioritas kriteria dan subkriteria adalah sebagai berikut:

Prioritas Kriteria		
K1	K2	K3
0,65	0,22	0,13

Prioritas Subkriteria			
Kriteria	K1	K2	K3
Baik	0,65	0,60	0,63
Cukup	0,22	0,30	0,21
Kurang	0,13	0,10	0,16

Berdasarkan hasil penilaian dan nilai prioritas masing-masing kriteria makadapat dihitung sebagai berikut.

K1	K2	K3
Cukup	Cukup	Baik
Baik	Cukup	Cukup
Cukup	Baik	Cukup
Kurang	Cukup	Baik

Cukup	Kurang	Cukup
-------	--------	-------

Guru	K1	K2	K3	Total
G1	0,14	0,07	0,08	0,29
G2	0,42	0,07	0,03	0,52
G3	0,14	0,13	0,03	0,30
G4	0,08	0,07	0,08	0,23
G5	0,14	0,02	0,03	0,19

Nilai 0,14 pada baris G1 dan kolom K1 diperoleh dari hasil penilaian C1 =Cukup (0,22) dikalikan nilai dengan nilai prioritas (0,65).

Nilai jumlah pada tabel di atas diperoleh dari penjumlahan setiap barisnya. Baris pertama diperoleh nilai 0,29 merupakan hasil penjumlahan dari 0,14 + 0,7 + 0,08.

Kemudian urutkan hasil perhitungan mulai dari yang terbesar. Dimana kepala sekolah tersebut hanya akan memilih 1 dengan nilai terbesar sebagaipenerima apresiasi. Sehingga diperoleh urutan data adalah sebagai berikut.

Guru	Nilai	Keterangan
G2	0,52	1
G3	0,30	2
G1	0,29	3
G4	0,23	4
G5	0,19	5

Dengan kata lain bahwa guru yang berhak menerima apresiasi dari kepala sekolah adalah: G2.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perancangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pendukung keputusan dalam menilai kinerja guru yang dilakukan di SMK Ma'arif NU 01 Jatibarang menggunakan metode AHP dengan langkah awal yaitu menentukan kriteria dan subkriteria yang digunakan untuk membuat struktur hirarki. Pada penelitian ini kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan ada 3 kriteria dan 3 subkriteria yang dalam penghitungannya dapat menghasilkan ranking yang dapat dijadikan sebagai bentuk apresiasi kinerja guru, dan sebagai rekomendasi kenaikan pangkat atau golongan.
2. Perancangan sistem pendukung keputusan dengan memperhatikan kebutuhan dari tempat penelitian dan untuk evaluasi penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh guru/penilai sekolah. Metode AHP digunakan untuk

menghasilkan nilai perbandingan untuk mendapatkan nilai kinerja yang terbaik.

5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:
2. Sistem pendukung keputusan ini dapat dikembangkan lagi dan perlu lebihbanyak penambahan kriteria dalam penilaian kinerja guru agar dapatmemotivasi guru untuk bekerja lebih giat lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru yang telah dirancang oleh penulis saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansyah, D. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Pendataan Alumni Pada Stie Prabumulih Berbasis Website Dengan Menggunakan Bootstrap. *Volume 1 No 2 Desember* , 26-30.
- Betesda. (2020). Perancangan Sistem Informasi Aplikasi Pencarian Stasiun Krl Jabodetabek Terdekat Berbasis Android. *Universitas Dirgantara MarsekalSuryadarma*, 163-176.
- Gustina, M. (2017). Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Router MikrotikDengan Menggunakan Metode Ahp (Analitical Hierarchy Process). *Volume Ix/No.1/Mei*, 68-73.
- Jogiyanto. (2017). *Sistem Informasi Manajemen*. Tangerang.
- Kurniawan, D. (2020). Penerapan Metode Waterfall Dalam Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pada Smk Bina Karya Karawang. *Jurnal Interkom Vol. 14 No. 4 – Januari*, 13-23.
- Nofrita. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Kelas Pada Man Kota Solok Dengan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process . 1-66.
- Priantoni, D. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Kenaikan Kelas Dengan Menggunakan Metode Topsis Pada Smk Yapim Jabar. *Vol.11 No.2 – Agustus*, 171-181.
- Purnama, C. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Mojokerto.
- Rasefta, E. (Februari 2020). Sistem Informasi Akademik Smk Negeri 3 Sumbawa Besar Berbasis Web . *Jurnal Jinteks Vol. 2 No. 1*, 50-58.
- Rohmat Taufiq, C. A. (2018). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru

Menggunakan Metode Saw Pada Sman 15 Tangerang. *Jurnal Sisfokom, Volume 07, Nomor 01, Maret, 75-80.*

Sahroni. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal Melalui Workshop Di Sdn Pondok Betung 03. *Volume 1, Nomor 4, April, 319-334.*

Sari, D. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Rekomendasi Kelulusan Sidang Skripsi Menggunakan Metode Ahp-Topsis. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Komputer, 6(1), 1-6.*

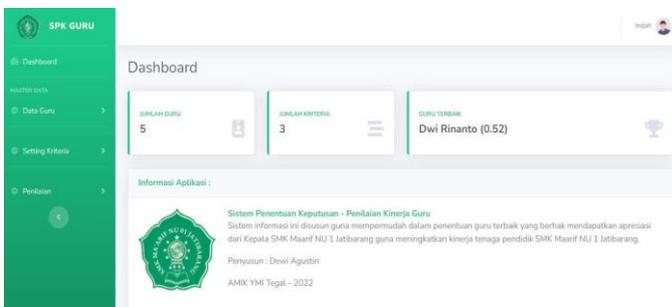
Sukrianto, A. (2018). Pemanfaatan Sms Gateway Pada Sistem Informasi Absensi Siswa Di Sman 12 Pekanbaru Berbasis Web. *Jurnal Intra-Tech Volume 2, No.2 Oktober, 78-90.*

Yanti, D. (2016). Pelaksanaan Kegiatan Ekstrakurikuler Dalam Rangka Pengembangan Nilai-Nilai Karakter Siswa Untuk Menjadi Warga Negara Yang Baik Di Sma Korpri Banjarmasin. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan: Volume 6, Nomor 11, Mei, 963-970.*

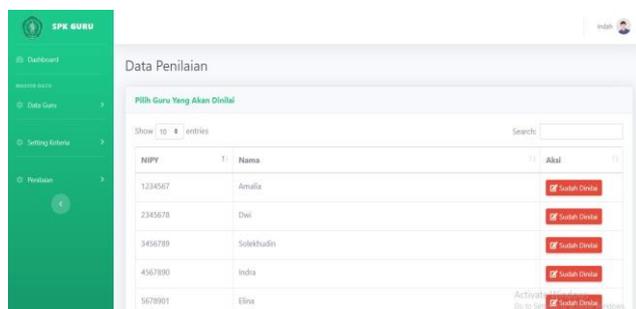
Yuprastiwi, D. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Analytical Hierarki Process (Ahp). *Un Pgri Kediri, 25 Juli , 266-272.*

LAMPIRAN

Gambar 4.26. Halaman utama admin.



Gambar 4.31. menu penilaian.



Gambar 4.31. Hasil penilaian.

