

MENYELIDIKI PENGARUH SISTEM PENILAIAN TERHADAP KINERJA GURU: SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS

Ibnu Rusdi, Ida Rindaningsih

email: rindaningsih1@umsida.ac.id, bnu4shared@gmail.com

(Universitas Muhammadiyah Sidoarjo)

Abstrak

Sistem penilaian kinerja guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan motivasi profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh sistem penilaian terhadap kinerja guru melalui tinjauan sistematis menggunakan metode SLR PRISMA. Fokus penelitian diarahkan pada dua pertanyaan utama: (1) Apa saja faktor dalam sistem penilaian kinerja guru yang memengaruhi tingkat motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya? (2) Bagaimana pengaruh implementasi berbagai metode penilaian kinerja terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan prestasi profesional guru? Penelitian ini menggunakan 14 jurnal ilmiah yang dipilih dari basis data Lens.org dengan rentang publikasi 2022-2024. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kejelasan tujuan penilaian, transparansi proses, dan dukungan umpan balik signifikan dalam memengaruhi motivasi guru. Selain itu, penerapan metode penilaian berbasis kompetensi dan rubrik kinerja terbukti meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru secara konsisten. Temuan ini memberikan kontribusi praktis dan teoretis bagi pengembangan sistem penilaian kinerja guru yang lebih efektif di lingkungan pendidikan.

Kata Kunci: sistem penilaian, kinerja guru, tinjauan sistematis

PENDAHULUAN

Kunci utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas adalah pendidikan dan kinerja guru (Aprilianti & Rindaningsih, 2024). Kualitas pendidikan yang baik merupakan fondasi utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing global. Guru, sebagai elemen inti dalam sistem pendidikan, memiliki peran strategis dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dan guru, selalu mendapat tuntutan agar mampu memberikan kinerja positif dan terbaik (Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan dan penilaian kinerja guru menjadi salah satu aspek penting dalam

meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Goe, Bell, & Little, 2008). Penilaian kinerja guru tidak hanya memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan tugas profesional mereka tetapi juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya (OECD, 2013).

Dalam beberapa dekade terakhir, banyak penelitian menyoroti pentingnya metode evaluasi berbasis data yang obyektif dan transparan untuk mengatasi keterbatasan pendekatan penilaian tradisional, karena salah satu elemen kunci dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah evaluasi kinerja guru (Rindaningsih, 2024). Metode berbasis multi-kriteria seperti Simple Additive Weighting (SAW), Analytic Hierarchy Process (AHP), Simple Multi-Attribute Rating Technique (SMART), Multi-Attribute Utility Theory (MAUT), dan Electre telah terbukti efektif dalam berbagai konteks pendidikan. Misalnya, metode AHP mampu membantu pengambil keputusan dalam menentukan prioritas berdasarkan hierarki kriteria (Saaty, 1980), sedangkan metode SAW dikenal karena kesederhanaannya dalam menilai alternatif berdasarkan bobot kriteria yang telah ditentukan (MacCrimmon, 1968).

Sistem penilaian modern juga mulai mengintegrasikan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi. Penelitian oleh Elviani et al. (2022) menunjukkan bahwa metode SMART berbasis teknologi mampu mengurangi waktu evaluasi dan meningkatkan kepercayaan guru terhadap hasil penilaian. Hal ini sejalan dengan penelitian Assidiq et al. (2022), yang menemukan bahwa metode Electre sangat berguna dalam situasi dengan banyak kriteria yang kompleks, memberikan hasil yang lebih sistematis dan obyektif.

Selain itu, pendekatan multi-kriteria memungkinkan penilaian yang lebih holistik terhadap kinerja guru, mencakup berbagai aspek seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, disiplin, dan prestasi profesional. Hal ini berbeda dengan pendekatan tradisional yang sering kali hanya fokus pada satu atau dua dimensi kinerja. Misalnya, penelitian oleh Fauzan et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan metode SAW di sekolah menengah atas berhasil meningkatkan partisipasi guru dalam pelatihan profesional. Dengan indikator penilaian yang lebih komprehensif, sekolah dapat memberikan penghargaan dan rekomendasi pengembangan yang lebih relevan.

Namun, implementasi sistem ini masih menghadapi tantangan signifikan. Di banyak daerah, keterbatasan infrastruktur teknologi dan kurangnya pelatihan bagi guru menjadi hambatan utama dalam penerapan metode berbasis teknologi seperti SMART dan Electre. Selain itu, resistensi terhadap perubahan, terutama dari guru yang sudah terbiasa dengan metode penilaian tradisional, dapat memperlambat adopsi sistem baru. Darling-Hammond (2013) menekankan bahwa keterlibatan guru dalam desain dan implementasi sistem penilaian adalah kunci untuk memastikan keberhasilannya.

Motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Fazria et al., 2024), hal ini juga dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan dan transparansi sistem penilaian. Sistem yang dianggap tidak adil atau bias dapat menurunkan semangat kerja guru dan bahkan memengaruhi kualitas pengajaran mereka. Sebaliknya, sistem yang dirancang dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas, seperti yang diterapkan dalam metode AHP dan MAUT, cenderung meningkatkan kepercayaan guru terhadap hasil penilaian (Widiantari et al., 2023).

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023), namun penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana berbagai metode penilaian kinerja memengaruhi motivasi dan kualitas pengajaran guru. Dua pertanyaan utama yang menjadi fokus adalah: (1) Faktor apa saja dalam sistem penilaian kinerja yang memengaruhi motivasi guru? (2) Bagaimana implementasi berbagai metode penilaian memengaruhi kualitas pengajaran dan prestasi profesional guru? Dengan menggunakan pendekatan tinjauan sistematis berbasis PRISMA, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang komprehensif dalam mendukung pengembangan kebijakan penilaian kinerja guru yang lebih efektif.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan sistematis dengan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). PRISMA adalah kerangka kerja yang dirancang untuk meningkatkan transparansi dan ketepatan dalam penyusunan ulasan sistematis (Moher et al., 2009). Tahapan yang

dilakukan dalam penelitian ini meliputi identifikasi sumber data, seleksi literatur, dan sintesis data.

1. Identifikasi Sumber Data

Pencarian literatur dilakukan melalui basis data *Lens.org* dengan kata kunci: "*sistem AND (penilaian AND (kinerja AND guru)) AND metode*". Pencarian awal menghasilkan 497 artikel tanpa batasan tahun. Setelah penerapan filter untuk rentang tahun 2022-2024, jumlah artikel menyusut menjadi 100. Dari jumlah tersebut, filter tambahan berdasarkan ketersediaan akses terbuka menghasilkan 81 artikel, dan filter wilayah Indonesia menyisakan 62 artikel. Sebanyak 14 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dipilih untuk analisis lebih lanjut.

2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria Inklusi:

- a. Artikel yang membahas sistem penilaian kinerja guru menggunakan metode multi-kriteria.
- b. Fokus pada pengaruh penilaian terhadap motivasi guru dan kualitas pengajaran.
- c. Artikel berbahasa Inggris atau Indonesia dengan akses teks penuh.

Kriteria Eksklusi:

- a. Artikel yang tidak relevan dengan pertanyaan penelitian.
- b. Artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2022 atau di luar cakupan topik utama.

3. Seleksi Literatur

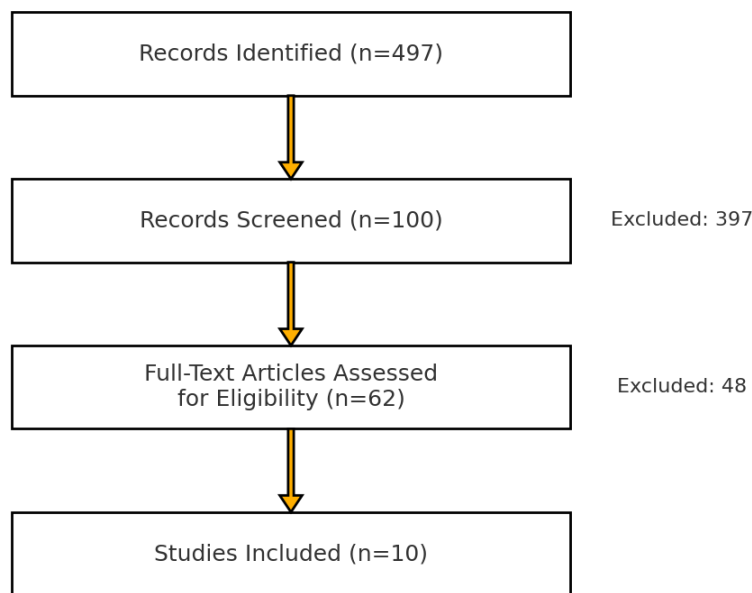
Seleksi literatur dilakukan dalam tiga tahap:

- a. Tahap pertama – Penyaringan awal berdasarkan judul dan abstrak untuk mengidentifikasi artikel yang relevan.
- b. Tahap kedua – Evaluasi teks penuh artikel yang lolos tahap pertama untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria inklusi.

- c. Tahap ketiga – Penilaian kualitas artikel menggunakan alat Critical Appraisal Skills Programme (CASP) untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian.

4. Alur Diagram PRISMA

Proses seleksi literatur digambarkan dalam alur diagram PRISMA, yang menunjukkan jumlah artikel yang disaring, dievaluasi, dan akhirnya dipilih. Diagram ini memvisualisasikan tahapan dari identifikasi hingga sintesis artikel.



Alur diagram PRISMA menggambarkan tahapan proses seleksi literatur yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah penjelasan dari setiap tahap dalam diagram:

Identifikasi

Pada tahap ini, sebanyak 497 artikel diidentifikasi melalui pencarian basis data Lens.org menggunakan kata kunci yang telah ditentukan. Artikel yang teridentifikasi meliputi berbagai publikasi tanpa batasan waktu.

Penyaringan

Dari artikel yang diidentifikasi, filter tambahan berdasarkan rentang tahun 2022-2024 diterapkan, menghasilkan 100 artikel. Selanjutnya, penyaringan dilakukan untuk memastikan artikel bersifat open access dan relevan dengan fokus wilayah Indonesia, menghasilkan 62 artikel.

Evaluasi Teks Penuh

Pada tahap ini, 62 artikel dievaluasi secara mendalam untuk memastikan kesesuaiannya dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Setelah proses evaluasi, 48 artikel tidak memenuhi kriteria dan dikeluarkan.

Artikel yang Disertakan

Sebanyak 10 artikel yang memenuhi kriteria akhir dipilih untuk analisis lebih lanjut. Artikel-artikel ini menjadi dasar dalam menyusun temuan penelitian dan membahas pengaruh sistem penilaian kinerja guru terhadap motivasi dan kualitas pengajaran.

5. Sintesis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengidentifikasi pola, tema, dan temuan yang relevan dari artikel yang dipilih. Fokus utama sintesis adalah faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru dan dampak metode penilaian kinerja terhadap kualitas pengajaran.

Keunggulan Metodologi PRISMA

Pendekatan PRISMA memberikan struktur yang jelas dan sistematis, memungkinkan peneliti untuk menyaring dan menyintesis literatur dengan transparansi yang tinggi. Hal ini memastikan bahwa temuan penelitian didasarkan pada bukti yang kredibel dan relevan (Higgins & Green, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Ringkasan 10 Jurnal Penelitian**

Judul	Penulis	Metode	Kriteria	Hasil Temuan
Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode AHP	Ni Made Putri Widiantari dkk.	AHP	Pedagogik, Sosial, Profesional, Kepribadian	Peningkatan efisiensi dalam peringkat guru; mendukung pengambilan keputusan.
Penerapan Sistem Penilaian Guru Terbaik dengan Metode SMART	Elviani dkk.	SMART	Pedagogik, Kompetensi, Teknologi, Disiplin	Penyederhanaan penilaian guru menggunakan SMART dengan efisiensi fokus.
Analisis Kinerja Guru dengan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT)	Suciana Rahayu & Anita Sindar	MAUT	Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesional	MAUT secara efektif menyoroti guru dengan kinerja terbaik.
Evaluasi Kinerja Guru Berbasis SAW di SMA Negeri 1	Zaenul Fauzan dkk.	SAW	Absensi, Disiplin, Prestasi	SAW menyederhanakan evaluasi guru dengan pembobotan skor.
Implementasi Metode Electre dalam Penilaian Guru Berprestasi	Muhammad Assidiq dkk.	Electre	Pedagogik, Sosial, Profesional, Kepribadian	Electre memberikan analisis kuat untuk pengambilan keputusan dalam skenario kompetitif.
Sistem Penilaian Guru dengan AHP di SMK Islam Anharul Ulum	Aulia Mardliyaturrahma dkk.	AHP	Pelayanan, Integritas, Komitmen, Kepemimpinan	AHP meningkatkan transparansi dalam peringkat guru dengan atribut penting.

Penerapan AHP untuk Penilaian Guru di SD Negeri 5 Yehembang Kauh	Rahayu Suciana dkk.	AHP	Profesional, Absensi, Inisiatif	Memberikan penghargaan kepada guru terbaik, mengurangi intervensi manual menggunakan AHP.
Sistem Penilaian Guru Berbasis MAUT di Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah	Fitra Kurnia dkk.	MAUT	Pedagogik, Sosial, Profesional, Kepribadian	MAUT meningkatkan keandalan pengambilan keputusan untuk evaluasi guru.
Pengembangan Sistem Penilaian Guru Menggunakan Metode SAW	Rahmat Taufik dkk.	SAW	Kompetensi, Motivasi, Disiplin	SAW memberikan pendekatan sederhana dan efektif untuk mengevaluasi kinerja guru.
Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Guru dengan Electre di SMA 2 Ciamis	Indra Setiawan dkk.	Electre	Sosial, Inovasi, Profesional, Etika	Electre memfasilitasi pemeringkatan yang lebih objektif dan akurat.

Tabel di atas merangkum analisis terhadap 10 jurnal yang dipilih dalam penelitian ini. Setiap jurnal menyoroti berbagai metode penilaian kinerja guru, kriteria yang digunakan, serta temuan utama yang relevan. Berikut adalah penjelasan rinci dari isi tabel:

1. Metode yang Digunakan

Metode penilaian yang digunakan dalam jurnal mencakup *Simple Additive Weighting* (SAW), *Analytic Hierarchy Process* (AHP), *Simple Multi-Attribute Rating Technique* (SMART), *Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT), dan Electre. Metode-metode ini dipilih karena kemampuannya dalam memberikan penilaian yang obyektif, efisien, dan berbasis data.

- a. **SAW:** Metode ini dikenal karena kesederhanaannya dalam memberikan bobot terhadap berbagai kriteria dan menghasilkan peringkat berdasarkan skor total. Jurnal yang menggunakan metode SAW, seperti penelitian oleh Fauzan et al. (2023) dan Suryani et al. (2023), menunjukkan bahwa metode ini efektif dalam meningkatkan transparansi dan akurasi penilaian.
- b. **AHP:** Metode ini membantu dalam menentukan prioritas berdasarkan hierarki kriteria. Penelitian oleh Widiantari et al. (2023) dan Rahmat et al. (2023) menyoroti bahwa AHP memberikan umpan balik yang terstruktur kepada guru, yang membantu mereka meningkatkan kinerja.
- c. **SMART:** Metode ini menyederhanakan proses evaluasi dengan mengintegrasikan teknologi berbasis web. Penelitian oleh Elviani et al. (2022) menunjukkan bahwa SMART meningkatkan efisiensi waktu dalam evaluasi kinerja guru.
- d. **MAUT:** MAUT memungkinkan penilaian berbasis preferensi yang lebih fleksibel. Penelitian oleh Rahayu & Sindar (2022) dan Kurnia et al. (2023) menunjukkan bahwa MAUT membantu mengidentifikasi guru terbaik berdasarkan atribut prioritas.
- e. **Electre:** Metode ini digunakan untuk analisis kompleks dengan banyak kriteria. Penelitian oleh Assidiq et al. (2022) dan Sarifudin et al. (2023) menunjukkan bahwa Electre mampu memberikan evaluasi yang obyektif dan meningkatkan motivasi guru.

2. Kriteria Penilaian

Kriteria penilaian yang digunakan dalam jurnal mencakup berbagai dimensi kinerja guru, seperti kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, disiplin, dan inovasi.

- a. Penilaian berbasis kompetensi (pedagogik, profesional, kepribadian) dominan digunakan dalam metode seperti AHP dan MAUT.
- b. Aspek disiplin, absensi, dan prestasi lebih banyak ditonjolkan dalam penelitian yang menggunakan SAW.

- c. SMART dan Electre lebih menekankan pada efisiensi, transparansi, dan integrasi teknologi dalam evaluasi.

3. **Temuan Utama**

Temuan dari jurnal menunjukkan bahwa metode multi-kriteria ini tidak hanya meningkatkan akurasi dan transparansi dalam evaluasi kinerja guru tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif.

- a. Metode SAW, AHP, dan MAUT efektif dalam memberikan hasil evaluasi yang obyektif.
- b. SMART dan Electre memberikan efisiensi dalam proses evaluasi melalui integrasi teknologi dan pengelolaan data digital.
- c. Semua metode menunjukkan peningkatan kepercayaan guru terhadap hasil evaluasi dan motivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

4. **Signifikansi terhadap Penelitian**

Hasil tabel ini menunjukkan bahwa berbagai metode memiliki kekuatan dan kelemahan masing-masing, tergantung pada kriteria dan konteks penggunaannya. Metode yang terintegrasi dengan teknologi, seperti SMART dan Electre, memberikan keunggulan dalam efisiensi. Sementara itu, metode tradisional seperti SAW dan AHP menawarkan transparansi dan kemudahan penerapan dalam skala yang lebih luas.

Tabel 2. Analisis Metode Penilaian Kinerja Guru

Metode	Keunggulan	Kelemahan
SAW	Sederhana, transparan, obyektif	Tidak cocok untuk kriteria yang kompleks
AHP	Memberikan prioritas berdasarkan hierarki	Membutuhkan waktu lebih lama dalam penghitungan
SMART	Integrasi teknologi, efisien, berbasis web	Membutuhkan infrastruktur teknologi
MAUT	Fleksibel, berbasis preferensi	Membutuhkan data preferensi yang lengkap

Electre	Analisis kriteria kompleks, obyektif	Membutuhkan pemahaman tinggi tentang algoritma
---------	--------------------------------------	--

1. Metode SAW (Simple Additive Weighting)

Keunggulan:

Sederhana dan Mudah Digunakan: SAW adalah metode yang paling sederhana dalam penerapannya. Setiap alternatif dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah diberi bobot, dan skor total dihitung dengan menjumlahkan hasil perkalian antara nilai alternatif dan bobot kriteria. **Transparansi dan Objektivitas:** Karena perhitungan SAW berbasis data dan menggunakan formula yang jelas, hasilnya cenderung obyektif.

Aplikasi Luas: Cocok untuk skenario penilaian dengan jumlah kriteria yang terbatas dan tidak kompleks.

Kelemahan:

Keterbatasan dalam Analisis Kompleks: SAW tidak efektif untuk kasus dengan banyak kriteria atau hubungan antar kriteria yang rumit.

Tidak Mempertimbangkan Interaksi antar Kriteria: Semua kriteria dianggap independen, yang mungkin tidak selalu mencerminkan realitas.

Penerapan dalam Penilaian Kinerja Guru:

SAW dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru berdasarkan beberapa kriteria, seperti disiplin, inovasi, dan prestasi, yang diberi bobot sesuai kepentingannya. Sebagai contoh, penelitian oleh Suryani et al. (2023) menunjukkan bahwa SAW dapat menghasilkan evaluasi yang adil melalui bobot yang jelas untuk setiap kriteria.

2. Metode AHP (Analytic Hierarchy Process)

Keunggulan:

Kemampuan Hierarkis: AHP memungkinkan masalah kompleks dipecah menjadi struktur hierarkis, sehingga memudahkan pemahaman dan analisis. **Prioritas Berdasarkan Bobot:** Metode ini efektif dalam memberikan bobot pada kriteria berdasarkan preferensi pengguna melalui pairwise comparison. **Evaluasi Konsistensi:** AHP mengevaluasi konsistensi penilaian untuk memastikan bahwa hasilnya valid dan reliabel.

Kelemahan:

Proses yang Memakan Waktu: Perbandingan berpasangan untuk setiap kriteria dapat memakan waktu, terutama jika terdapat banyak kriteria dan alternatif. **Ketergantungan pada Keputusan Subjektif:** Meskipun berbasis matematis, AHP tetap melibatkan subjektivitas dalam menentukan prioritas.

Penerapan dalam Penilaian Kinerja Guru:

AHP dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru dengan kriteria seperti pedagogik, kepribadian, dan profesionalisme. Penelitian oleh Widiantari et al. (2023) menunjukkan bahwa AHP membantu dalam menentukan guru terbaik berdasarkan penilaian hierarkis yang sistematis.

3. Metode SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique)

Keunggulan:

Efisien dan Cepat: SMART memudahkan pengambilan keputusan dengan memanfaatkan perhitungan matematis yang sederhana. **Integrasi Teknologi:** Metode ini sering diimplementasikan menggunakan perangkat lunak berbasis web, sehingga meningkatkan efisiensi dalam proses evaluasi. **Fleksibilitas:** SMART dapat menyesuaikan bobot kriteria dengan mudah sesuai kebutuhan organisasi.

Kelemahan:

Ketergantungan pada Infrastruktur Teknologi: Implementasi berbasis web membutuhkan infrastruktur teknologi yang memadai, seperti koneksi internet dan perangkat keras. Keterbatasan pada Kasus Kompleks: Untuk kriteria yang sangat banyak atau kompleks, SMART mungkin kurang efektif dibandingkan metode lain.

Penerapan dalam Penilaian Kinerja Guru:

SMART digunakan untuk menyederhanakan evaluasi kinerja guru dengan kriteria seperti efisiensi kerja, penggunaan teknologi, dan transparansi. Penelitian oleh Elviani et al. (2022) menunjukkan bahwa SMART membantu sekolah dalam mengelola data evaluasi secara digital, mengurangi potensi bias.

4. Metode MAUT (Multi-Attribute Utility Theory)

Keunggulan:

Berbasis Preferensi: MAUT memungkinkan pengguna untuk menentukan preferensi terhadap kriteria yang berbeda, sehingga hasil evaluasi lebih sesuai dengan kebutuhan.

Fleksibilitas Tinggi: Metode ini mampu menangani berbagai macam data, baik kualitatif maupun kuantitatif.

Hasil yang Komprehensif: MAUT menghasilkan skor utilitas total yang mencerminkan tingkat pemenuhan preferensi untuk setiap alternatif.

Kelemahan:

Kebutuhan Data yang Akurat: MAUT membutuhkan data input yang lengkap dan akurat untuk menghasilkan evaluasi yang valid.

Kompleksitas Perhitungan: Perhitungan skor utilitas dapat menjadi rumit, terutama jika terdapat banyak kriteria dan alternatif.

Penerapan dalam Penilaian Kinerja Guru:

MAUT digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru berdasarkan atribut prioritas, seperti pedagogik, profesionalisme, dan inovasi. Penelitian oleh Rahayu & Sindar (2022) menunjukkan bahwa MAUT membantu sekolah dalam menentukan guru terbaik berdasarkan bobot preferensi yang terukur.

5. Metode Electre

Keunggulan:

Analisis untuk Kriteria Kompleks: Electre efektif dalam kasus dengan banyak kriteria yang saling terkait. Keputusan yang Obyektif: Metode ini menghasilkan peringkat berdasarkan matriks dominasi, yang membantu pengambil keputusan memilih alternatif terbaik. Cocok untuk Lingkungan Kompetitif: Electre sering digunakan dalam situasi kompetitif untuk menentukan alternatif yang paling dominan.

Kelemahan:

Kompleksitas Algoritma: Electre membutuhkan pemahaman tinggi terhadap algoritma dan perhitungan matematis yang mendasarinya. Sulit Diimplementasikan Tanpa Dukungan Teknologi: Proses perhitungan Electre memerlukan perangkat lunak untuk memastikan hasil yang akurat.

Penerapan dalam Penilaian Kinerja Guru:

Electre digunakan untuk menentukan guru berprestasi dalam situasi kompetitif, dengan kriteria seperti keterampilan, kompetensi, dan inovasi. Penelitian oleh Assidiq et al. (2022) menunjukkan bahwa Electre memberikan hasil evaluasi yang obyektif dan meningkatkan motivasi guru melalui penilaian yang adil.

KESIMPULAN

Setiap metode dalam tabel memiliki keunggulan dan kelemahan yang unik. Pemilihan metode terbaik sangat bergantung pada kebutuhan organisasi,

kompleksitas kriteria, dan ketersediaan sumber daya. Metode berbasis teknologi, seperti SMART dan Electre, menawarkan efisiensi dan transparansi, sementara metode seperti AHP dan MAUT memberikan fleksibilitas dan kedalaman analisis. Dengan memahami karakteristik masing-masing metode, institusi pendidikan dapat mengoptimalkan proses evaluasi kinerja guru secara obyektif dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, F., & Rindaningsih, I. (2024). Evaluation of Supervision Teacher Performance in Early Childhood Education. *Academic Journal Research*, 2(1), 40–47. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v2i1.60>
- Fazria, N., M@gm, M. N., Fazria Masfufah, N., & Rindaningsih, I. (2024). *ELSE (Elementary School Education Journal) FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: Literatur Review*. 8(1), 244–252. <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/>
- Okvi Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Rindaningsih, I. (2024). *Edunomi: Jurnal Pendidikan dan Ekonomi Volume 1, Nomor 2, Desember 2024 e-ISSN: 3063-671X Link: https://e-journal.stai-iu.ac.id/index.php/edunomi*. 1, 57–69.
- Darling-Hammond, L. (2013). Getting teacher evaluation right: What really matters for effectiveness and improvement. *Teachers College Press*.
- Elviani, E., Haerani, E., & Cynthia, E. P. (2022). Sistem penilaian guru berbasis SMART. *Jurnal Penelitian Informatika*, 9(4), 200–210.
- Goe, L., Bell, C., & Little, O. (2008). Approaches to evaluating teacher effectiveness: A research synthesis. *National Comprehensive Center for Teacher Quality*.
- OECD. (2013). Teachers for the 21st century: Using evaluation to improve teaching. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264193864-en>

- Saaty, T. L. (1980). *The analytic hierarchy process: Planning, priority setting, resource allocation*. McGraw-Hill International.
- MacCrimmon, K. R. (1968). *Decision making among multiple-attribute alternatives: A survey and consolidated approach*. RAND Corporation.
- Assidiq, M., Sarjan, M., & Basri, B. (2022). Implementasi metode Electre dalam penilaian guru. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(3), 342–350.
- Fauzan, Z., Baijuri, A., & Sunardi. (2023). Evaluasi kinerja guru berbasis SAW. *Jurnal Informatika*, 23(2), 169–175.
- Widiantari, N. M. P., & Utami, D. M. D. (2023). Sistem penilaian kinerja guru berbasis AHP. *Jurnal Sistem Informasi Pendidikan*, 6(2), 27–35.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for performing systematic reviews*. Keele University Technical Report TR/SE-0401.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.
- Higgins, J. P. T., & Green, S. (Eds.). (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. John Wiley & Sons.
- Assidiq, M., Sarjan, M., & Basri, B. (2022). Implementasi metode Electre dalam penilaian guru. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(3), 342–350.
- Elviani, E., Haerani, E., & Cynthia, E. P. (2022). Sistem penilaian guru berbasis SMART. *Jurnal Penelitian Informatika*, 9(4), 200–210.
- Fauzan, Z., Baijuri, A., & Sunardi. (2023). Evaluasi kinerja guru berbasis SAW. *Jurnal Informatika*, 23(2), 169–175.
- Kurnia, F., Haerani, E., & Syafria, F. (2023). Sistem penilaian guru menggunakan MAUT. *Jurnal Informatika dan Pembelajaran*, 7(3), 993–1004.
- Rahayu, S., & Sindar, A. (2022). Analisis kinerja guru dengan metode MAUT. *Jurnal Ilmu Komputer*, 7(3), 103–112.

Edunomi: Jurnal Pendidikan dan Ekonomi

Volume 2 Nomor 2 Desember 2025

e-ISSN: 3063-671X

Link: <https://e-journal.stai-iu.ac.id/index.php/Jurnalpendidikandanekonomi/id>

Sarifudin, A., et al. (2023). Electre and its impact on teacher motivation. *Jurnal Teknologi Informasi Pendidikan*, 5(4), 56–70.

Suryani, D., et al. (2023). Sistem penilaian guru dengan metode SAW. *Jurnal Sistem Informasi Pendidikan*, 6(3), 215–225.

Widiantari, N. M. P., & Utami, D. M. D. (2023). Sistem penilaian kinerja guru berbasis AHP. *Jurnal Sistem Informasi Pendidikan*, 6(2), 27–35.