



UJI COBA EVALUASI KINERJA GURU - GURU DI SDN X MENGUNAKAN RANGKING METHOD

Muhammad Rizki Priantono

mrizkipriantono29@email.com

Universitas Bina Bangsa

Tomi Irawan

irawantomi975@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Syamsul Hidayat

Universitas Bina Bangsa

Program Studi Manajemen Universitas Bina Bangsa

Jl Raya Serang – Jakarta, KM. 03 No. 1B, Penancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi penulis : mrizkipriantono29@email.com

Abstract. *Theoretically, the results of this research discussion are expected to provide scientific contributions to the development of science, provide suggestions to schools and other parties in terms of better teacher performance. This study uses a ranking method. by using this method where teacher performance is ranked from the best to the worst. Data were obtained by conducting interviews and direct observations at the school. Data were obtained to analyze teacher performance in improving teacher performance so that teacher performance after this evaluation can be even better. The research subjects were 10 people at SDN X. Based on the data obtained, it can be concluded as follows: regarding absenteeism, teaching responsibility, teacher creativity in teaching, teaching quality and teacher discipline in coming to school. Thus, it is hoped that this evaluation will be able to change teacher performance to be better in the future.*

Keywords: *TEACHER PERFORMANCE EVALUATION, RANGKING METHOD*

Abstrak. Secara teoritis hasil pembahasan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan, memberikan saran kepada pihak sekolah dan pihak lain dalam hal kinerja guru yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan metode perankingan. dengan menggunakan metode ini dimana kinerja guru diperingkat dari yang terbaik sampai yang terburuk. Data diperoleh dengan melakukan wawancara dan observasi langsung di sekolah. Data diperoleh untuk menganalisis kinerja guru dalam meningkatkan kinerja guru sehingga kinerja guru setelah evaluasi ini dapat lebih baik lagi. Subjek penelitian sebanyak 10 orang di SDN X. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut: mengenai absensi, tanggung jawab mengajar, kreativitas guru dalam mengajar, kualitas pengajaran dan kedisiplinan guru dalam datang ke sekolah. Dengan demikian diharapkan evaluasi ini mampu mengubah kinerja guru menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Kata kunci: Evaluasi kinerja guru, rangking method

LATAR BELAKANG

Sekolah Dasar (SD) merupakan jenjang pendidikan formal yang menjadi dasar bagi perkembangan akademik, sosial, dan karakter anak. Pendidikan di tingkat SD sangat penting karena menjadi tahap awal dalam membentuk kemampuan dasar seperti membaca, menulis, dan berhitung, serta memperkenalkan berbagai ilmu pengetahuan dasar.

Tujuan utama pendidikan di SD adalah membentuk peserta didik agar memiliki keterampilan dasar, sikap yang baik, serta wawasan luas yang akan menjadi pondasi bagi pendidikan selanjutnya. Selain itu, pendidikan di SD juga menekankan pada pembentukan karakter yang mencakup nilai-nilai moral, disiplin, serta kemampuan bekerja sama dalam lingkungan sosial.

Selain itu, evaluasi guru juga membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar dalam perbaikan metode pembelajaran, penyusunan program pelatihan guru, hingga kebijakan pendidikan yang lebih baik. Dengan demikian, evaluasi guru di SD tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi terhadap perkembangan akademik dan karakter peserta didik.

Beberapa permasalahan yang muncul dalam evaluasi ini antara lain adalah bagaimana cara meningkatkan efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja mereka, serta bagaimana dampak kinerja guru terhadap hasil belajar siswa. Selain itu, perlu dianalisis kendala yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya serta solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya. Dengan memahami permasalahan tersebut, dapat dirumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan profesionalisme dan efektivitas guru dalam mengajar.

Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai sejauh mana efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah dasar. Evaluasi ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru serta menganalisis dampaknya terhadap hasil belajar siswa. Selain itu, melalui evaluasi ini, diharapkan dapat ditemukan kendala yang dihadapi guru serta solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru dapat menjadi dasar dalam menyusun strategi dan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

Evaluasi kinerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar (SD). Guru memegang peranan strategis sebagai fasilitator pembelajaran, motivator, dan pembimbing yang membentuk karakter serta kemampuan intelektual siswa. Oleh karena itu, diperlukan suatu mekanisme evaluasi yang objektif dan transparan untuk memastikan bahwa setiap guru dapat menjalankan perannya secara optimal.

KAJIAN TEORITIS

Evaluasi kinerja guru merupakan proses sistematis untuk menilai efektivitas dan kualitas pengajaran seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, memastikan pencapaian tujuan pembelajaran, serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan profesionalisme guru.

Arikunto (2013), Evaluasi adalah serangkaian kegiatan dalam pengukuran dan penilaian untuk menentukan keberhasilan suatu program atau kegiatan.

Menurut Rivai (2014), kinerja guru dapat diukur berdasarkan aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Evaluasi ini juga mempertimbangkan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, inovasi dalam pembelajaran, serta dampaknya terhadap hasil belajar siswa.

Gary Dessler (2015) dalam bukunya *Human Resource Management* menjelaskan bahwa metode ranking (ranking method) adalah salah satu teknik penilaian kinerja yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk membandingkan karyawan berdasarkan kinerja mereka secara relatif. Dalam metode ini, karyawan diurutkan dari yang terbaik hingga yang terburuk berdasarkan kriteria tertentu.

Ranking Method merupakan salah satu teknik dalam evaluasi kinerja yang digunakan untuk mengurutkan atau memeringkat individu berdasarkan kriteria tertentu. Metode ini sering digunakan dalam penilaian kinerja karena bersifat sederhana dan mudah diterapkan. Evaluasi kinerja guru SD menggunakan Ranking Method dapat menjadi alat yang efektif dalam menilai dan meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan menerapkan metode ini secara objektif dan berbasis data, sekolah dapat mengidentifikasi guru yang berprestasi serta menentukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode rangking (Rangking Method) yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru SD secara sistematis dan memberikan gambaran peringkat kinerja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD pada lokasi penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, lembar observasi, dan analisis dokumen seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) serta laporan kehadiran. Hasil penelitian

dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan distribusi kinerja guru, mengidentifikasi guru dengan kinerja terbaik, serta menentukan guru yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut.

Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis untuk peningkatan kinerja guru melalui pelatihan, penghargaan, atau pembinaan khusus. Dengan menggunakan Ranking Method, evaluasi kinerja guru dapat dilakukan secara objektif, efisien, dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Kriteria kinerja yang dinilai yaitu :

Kriteria	Kedisiplinan	kekreatifan	Absensi	Tanggung jawab
Kurang	60 - 70	60 - 70	60 - 70	60 - 70
Cukup	70 – 80	70 – 80	70 – 80	70 – 80
Baik	80 - 90	80 - 90	80 - 90	80 - 90
Sangat baik	90 - 100	90 - 100	90 - 100	90 - 100

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di SDN X, yang berlokasi di Kota Serang. Proses pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu dua bulan, yaitu dari bulan Desember hingga Januari 2025. Selama periode tersebut, peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada Kepala Sekolah untuk menilai kinerja guru – guru yang ada di SDN X Kota Serang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Ranking Method untuk mengevaluasi kinerja guru – guru berdasarkan instrumen penilaian kinerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, berikut adalah tabel hasil evaluasi kinerja dan perangkingan kinerja guru – guru dari yang tertinggi hingga terendah berdasarkan penilaian oleh Kepala Sekolah di SDN X :

Unsur yang dinilai	Kedisiplinan	kekreatifan	absensi	Tanggung jawab	Kualitas mengajar
Fuma	95	93	95	95	94
Yati	95	90	95	95	94
Uli	95	90	93	95	95

**UJI COBA EVALUASI KINERJA GURU - GURU DI SDN X
MENGGUNAKAN RANGKING METHOD**

Kana	90	90	95	95	90
Sultan	90	90	90	95	89
Sumi	90	90	90	90	88
Pardi	85	95	90	90	87
Pipit	80	90	90	90	80
Firman	80	85	83	83	75
Fariah	90	70	80	80	72

Tabel perangkingan nilai kinerja guru - guru di SDN X :

No	Nama	Jumlah Skor	Rangking
1	Fuma	472	1
2	Yati	469	2
3	Uli	468	3
4	Kana	460	4
5	Sultan	454	5
6	Sumi	448	6
7	Pardi	447	7
8	Pipit	430	8
9	Firman	406	9
10	Fariah	392	10

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru di SDN X menggunakan Ranking Method, dapat disimpulkan bahwa metode ini efektif untuk memberikan gambaran komparatif tentang kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Dimana dalam penerapan Rangking Method ini juga membantu memberikan rekomendasi yang efektif dalam pemilihan guru terbaik berdasarkan kriteria yang relevan, guna meningkatkan mutu pendidikan di lembaga terkait. Ranking Method memberikan hasil evaluasi yang transparan dan terstruktur, memudahkan sekolah dalam mengidentifikasi guru yang berprestasi serta guru yang membutuhkan pembinaan lebih lanjut. Hasil perankingan kinerja guru terbaik menunjukkan fuma menempati peringkat tertinggi

dengan skor 472 dan fariah menempati peringkat terendah dengan skor 392. Hasil ini menjadi dasar bagi sekolah untuk merancang strategi peningkatan mutu pendidikan, seperti pelatihan, mentoring, atau pemberian penghargaan, demi tercapainya tujuan pendidikan yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Sandi badiwibowo. 2024. “ KOMBINASI METODE RANK RECIPROCAL DAN MARCOS DALAM PEMILIHAN KINERJA GURU TERBAIK”
- Burhanudin Damanik, S Swono Sibagariang. 2018. “ PENERAPAN PREFERENCE RANGKING ORGANIZATION METHOD FOR ENRICHMENT EVALUATION (PROMETHEE) DALAM EVALUASI KINERJA DOSEN “
- Prasetyo, A., & Budi, M. (2018).** *Penerapan Ranking Method dalam Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri*. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 8(1), 89-97.
- Setiawan, D., & Yulianti, E. (2020).** *Evaluasi Kinerja Guru di Sekolah Menengah dengan Menggunakan Metode Ranking*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 45-53.