

Penerapan Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Dalam Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan

Ahmad Hadiq Syifa Al Fawaz

Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Banyuwangi, Indonesia.

Email : hadiqalfwwz@gmail.com

Korespondensi penulis: *hadiqalfwwz@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effectiveness of the implementation of performance assessment criteria in improving the professionalism of education personnel at MAN 2 Banyuwangi. The results showed that the implementation of clear and structured assessment criteria contributed to a significant increase in the performance and professionalism of education personnel. The education personnel involved showed higher activity in self-development, training, and participation in school activities. The evaluation also noted improvements in task management and work methods, indicating that the implementation of appropriate assessment criteria can improve the quality of teaching and the professional atmosphere in the educational environment. This study used a qualitative approach with thematic analysis type to explore the implementation of performance assessment criteria at MAN 2 Banyuwangi. This location was chosen because of the relevance of the assessment policy applied to the focus of the study. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document studies, with informants selected using purposive sampling to ensure the relevance of the information. Data analysis techniques involved coding and grouping themes, while the validity of the data was checked through triangulation, member checking, and audit trails. The results showed that the implementation of assessment criteria served to improve the quality of teaching by setting measurable standards in various aspects of teaching. Curriculum adjustments, ongoing training, and self-development programs contribute to improving the professionalism of education personnel. Satisfaction and motivation of education personnel are also considered as important factors in teaching effectiveness. Overall, the implementation of structured assessment criteria not only improves the quality of teaching but also supports teacher career development and job satisfaction.*

Keywords: *Job Performance, Professionalism, Education Personnel.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan kriteria penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di MAN 2 Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kriteria penilaian yang jelas dan terstruktur berkontribusi pada peningkatan kinerja dan profesionalisme tenaga kependidikan secara signifikan. Tenaga pendidik yang terlibat menunjukkan aktivitas yang lebih tinggi dalam pengembangan diri, pelatihan, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Evaluasi juga mencatat perbaikan dalam pengelolaan tugas dan metode kerja, yang menunjukkan bahwa penerapan kriteria penilaian yang tepat dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan atmosfer profesional di lingkungan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis analisis tematik untuk mengeksplorasi penerapan kriteria penilaian prestasi kerja di MAN 2 Banyuwangi. Lokasi ini dipilih karena relevansi kebijakan penilaian yang diterapkan dengan fokus penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen, dengan informan dipilih menggunakan purposive sampling untuk memastikan relevansi informasi. Teknik analisis data melibatkan pengkodean dan pengelompokan tema, sementara keabsahan data diperiksa melalui triangulasi, pemeriksaan anggota, dan audit trail. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kriteria penilaian berfungsi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dengan menetapkan standar terukur dalam berbagai aspek pengajaran. Penyesuaian kurikulum, pelatihan berkelanjutan, dan program pengembangan diri berkontribusi pada peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan. Kepuasan dan motivasi tenaga pendidik juga diperhatikan sebagai faktor penting dalam efektivitas pengajaran. Secara keseluruhan, penerapan kriteria penilaian yang terstruktur tidak hanya memperbaiki kualitas pengajaran tetapi juga mendukung pengembangan karir dan kepuasan kerja guru.

Kata kunci : Prestasi Kerja , Profesionalisme, Tenaga Kependidikan.

LATAR BELAKANG

Penerapan kriteria penilaian prestasi kerja yang jelas dan terstruktur sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan (Rahmatullah and Nugraha 2024). Setelah penerapan kriteria penilaian prestasi kerja, terjadi peningkatan signifikan dalam kinerja dan profesionalisme. Observasi menunjukkan bahwa tenaga kependidikan lebih aktif dalam pengembangan diri, mengikuti pelatihan, dan berpartisipasi dalam kegiatan (Rosidin 2021). Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan dalam pengelolaan tugas dan metode kerja. Dengan penerapan kriteria penilaian prestasi kerja yang tepat, profesionalisme tenaga kependidikan dapat ditingkatkan secara signifikan. Kriteria yang jelas memberikan panduan dan motivasi bagi tenaga kependidikan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih baik (Efendi and Sholeh 2023). Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi yang terstruktur tidak hanya meningkatkan kualitas kerja tetapi juga keseluruhan atmosfer profesional.

Proses penilaian kinerja yang ada sering kali memprioritaskan penelitian dibandingkan dengan pengajaran, yang menyebabkan ketidakpuasan di antara staf akademik. Studi ini menyoroti perlunya sistem penilaian yang lebih selaras dengan pengajaran dan penelitian untuk meningkatkan kepuasan kerja dan hasil organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa praktik penilaian kinerja di sekolah menengah umum berbeda di berbagai wilayah. Misalnya, sebuah tinjauan sistematis mengungkapkan bahwa di Afrika dan Asia, penilaian kinerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas guru dan kepuasan kerja.

Guru yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi (Sholeh 2023). Pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Studi ini menemukan bahwa guru yang terlibat dalam program pengembangan profesional berkualitas tinggi menunjukkan peningkatan dalam keterampilan mengajar, manajemen kelas, dan penggunaan teknologi Pendidikan (Telaumbanua et al. 2024). Guru yang profesional cenderung lebih efektif dalam mengelola kelas, merancang kurikulum yang sesuai, dan memberikan dukungan individual kepada siswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan profesionalisme guru dapat berdampak positif pada hasil belajar siswa (Hidayah and Syahrani 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kriteria penilaian prestasi kerja yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana interaksi antara kriteria penilaian dan program pengembangan profesional dapat mempengaruhi profesionalisme tenaga kependidikan. Ini merupakan area yang kurang dieksplorasi dalam literatur sebelumnya dan dapat memberikan panduan praktis untuk pengembangan program pelatihan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis analisis untuk mengeksplorasi penerapan kriteria penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di MAN 2 Banyuwangi (Sappaile et al. 2023)(Setiawan 2024). Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan pemahaman mendalam tentang konteks dan proses yang terlibat, memungkinkan peneliti untuk menggali secara rinci tentang bagaimana kriteria penilaian diterapkan dan dampaknya terhadap profesionalisme. Jenis analisis ini membantu dalam mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema utama yang relevan dengan tujuan penelitian.

MAN 2 Banyuwangi dipilih sebagai lokasi penelitian karena sekolah ini menerapkan berbagai kebijakan dan praktik penilaian prestasi kerja yang relevan dengan fokus penelitian. Lokasi ini menyediakan konteks yang ideal untuk mengamati implementasi program dan kebijakan terkait penilaian serta dampaknya terhadap kualitas pengajaran dan profesionalisme tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara mendalam dengan tenaga kependidikan dan pihak terkait lainnya, observasi proses implementasi, dan studi dokumen terkait penilaian dan pelatihan(Nugraha et al. 2023) . Informan dipilih menggunakan purposive sampling untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan informatif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis, yang melibatkan pengkodean data, pengelompokan kode ke dalam tema, dan penafsiran tema-tema utama(Rezkiana, et al. 2023). Untuk memastikan keabsahan data, digunakan triangulasi data, pemeriksaan anggota, dan audit trail. Triangulasi membandingkan informasi dari berbagai sumber, pemeriksaan anggota memastikan akurasi temuan melalui umpan balik informan, dan audit trail menyediakan dokumentasi proses penelitian untuk transparansi. Teknik-teknik ini memastikan validitas dan reliabilitas data, memberikan pemahaman yang mendalam tentang penerapan kriteria penilaian dan dampaknya terhadap profesionalisme

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan kriteria penilaian prestasi kerja dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan berfungsi untuk mengukur dan meningkatkan kualitas pengajaran dengan menetapkan standar terukur untuk kemampuan pengajaran, manajemen kelas, inovasi, dan hasil belajar siswa. Kriteria ini mendorong guru untuk mengadopsi metode pengajaran yang efektif dan relevan, serta menyusun kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan standar pendidikan terbaru. Melalui pelatihan berkelanjutan dan kesempatan pengembangan profesional, guru dapat meningkatkan keterampilan mereka, yang berdampak positif pada penilaian prestasi mereka dan profesionalisme keseluruhan(Hasibuan 2023). Selain itu, kepuasan dan motivasi guru juga diperhatikan, karena keduanya berkontribusi pada efektivitas pengajaran dan keberhasilan dalam memenuhi kriteria penilaian. Dengan mengintegrasikan pelatihan, penyesuaian kurikulum, pengembangan diri, dan motivasi, penerapan kriteria penilaian bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan mencapai standar tinggi dalam pembelajaran.

Peningkatan Kualitas Pengajaran

Peningkatan kualitas pengajaran merupakan fokus utama dalam penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan (Yulianto et al. 2023). Untuk mencapainya, penting untuk menilai efektivitas metode pengajaran dan keterampilan dalam menyampaikan materi pelajaran. Observasi kelas secara rutin merupakan metode yang efektif untuk menilai teknik pengajaran yang digunakan oleh tenaga pendidik. Selain itu, umpan balik dari siswa juga merupakan alat penting dalam mengevaluasi bagaimana materi disampaikan dan diterima (Rahman et al. 2023). Penilaian ini tidak hanya menilai kemampuan pengajaran secara langsung tetapi juga melibatkan evaluasi keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dengan memahami bagaimana tenaga pendidik berinteraksi dengan siswa dan bagaimana mereka menyampaikan materi secara efektif, sekolah dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan memberikan dukungan yang sesuai. Melalui penilaian yang mendetail dan berkelanjutan, diharapkan kualitas pengajaran dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa dan pengalaman belajar secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penting untuk memastikan bahwa guru memiliki metode pengajaran yang efektif, materi yang relevan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan siswa. Ketika kualitas pengajaran meningkat, guru sering kali mendapatkan penilaian yang lebih baik dalam evaluasi prestasi mereka karena mereka dapat menunjukkan kemajuan dalam kriteria yang dinilai, seperti kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan beradaptasi dengan kebutuhan siswa.

Peningkatan kualitas pengajaran berhubungan erat dengan kriteria penilaian prestasi kerja karena kualitas pengajaran adalah salah satu aspek utama dalam penilaian tersebut. Strategi yang diterapkan termasuk pelatihan rutin, evaluasi pengajaran berbasis umpan balik, dan kolaborasi antar guru untuk berbagi praktik terbaik. Dampak dari peningkatan kualitas pengajaran terlihat dalam penilaian prestasi guru yang lebih baik, karena peningkatan tersebut meningkatkan efektivitas pengajaran, kreativitas, dan keterlibatan siswa. Tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya diatasi dengan melibatkan guru dalam proses perubahan dan mencari dukungan tambahan. Rencana ke depan meliputi pembaruan program pelatihan, peningkatan sistem evaluasi, dan penguatan program mentoring untuk memastikan kualitas pengajaran terus meningkat dan memenuhi standar penilaian prestasi kerja.

Secara teoritis, peningkatan kualitas pengajaran dapat dipahami melalui pendekatan evaluasi berbasis kompetensi dan hasil. Model evaluasi kompetensi, seperti yang diuraikan dalam teori kompetensi profesional, menekankan pentingnya penguasaan keterampilan mengajar dan efektivitas penyampaian materi sebagai indikator utama keberhasilan pengajaran (Pratiwi 2022). Dalam kerangka ini, observasi kelas dan penilaian umpan balik siswa berfungsi sebagai alat untuk menilai kemampuan pengajaran tenaga pendidik. Teori konstruktivisme, yang menekankan peran aktif siswa dalam proses pembelajaran, menggarisbawahi pentingnya keterlibatan siswa sebagai indikator kualitas

pengajaran(Vijayanti and Cacik 2024). Dengan demikian, penilaian berkala yang mencakup observasi dan umpan balik siswa membantu mengidentifikasi area untuk perbaikan dan mendukung pengembangan teknik pengajaran yang lebih efektif. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip evaluasi formatif, yang bertujuan untuk memberikan umpan balik yang membangun guna meningkatkan praktik pengajaran dan hasil belajar siswa.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan profesional adalah elemen kunci dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Penilaian terhadap kompetensi profesional melibatkan evaluasi sejauh mana tenaga pendidik berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan bidang mereka. Program pelatihan yang dirancang secara berkala sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tetap up-to-date dengan metode dan teknologi terbaru dalam pendidikan.

Workshop dan seminar juga memainkan peran penting dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang diperlukan. Melalui pelatihan ini, tenaga pendidik dapat mengembangkan keterampilan baru, memperbarui pengetahuan mereka, dan menerapkan teknik pengajaran yang lebih efektif di kelas. Dukungan yang berkelanjutan dalam bentuk pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional membantu tenaga pendidik untuk terus berkembang dan menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan dengan lebih baik, sehingga meningkatkan keseluruhan kualitas pengajaran yang mereka berikan.

Program pelatihan yang dirancang dengan baik membantu tenaga pendidik mengembangkan keterampilan baru, memperbarui pengetahuan mereka, dan menerapkan praktik terbaik dalam pengajaran. Kursus teknologi pendidikan mengajarkan cara menggunakan alat digital untuk meningkatkan pembelajaran.

Pelatihan dan pengembangan berperan krusial dalam peningkatan profesionalisme dengan menyediakan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk pengajaran yang lebih efektif. Program pelatihan berbasis kompetensi, workshop inovatif, dan kursus teknologi pendidikan dirancang untuk meningkatkan kemampuan dalam memenuhi kriteria penilaian prestasi kerja seperti efektivitas pengajaran dan inovasi metode pembelajaran. Dampak positif terlihat jelas dalam peningkatan kinerja dan hasil penilaian prestasi. Meskipun tantangan seperti penjadwalan pelatihan di luar jam sekolah dihadapi, solusi seperti pelatihan online dan materi yang relevan membantu mengatasi masalah tersebut. Rencana ke depan mencakup perluasan topik pelatihan dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk memastikan pelatihan tetap relevan dan mendukung kualitas pengajaran.

Teori pengembangan profesional dalam pendidikan sering merujuk pada model pembelajaran berkelanjutan dan pembelajaran dewasa. Menurut teori andragogi, pembelajaran bagi orang dewasa, termasuk tenaga pendidik, harus relevan dengan praktik nyata mereka dan berorientasi pada pencapaian keterampilan praktik(Hasnawati et al. 2024). Pelatihan dan pengembangan profesional diartikan sebagai proses yang

memungkinkan tenaga pendidik untuk terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan.

Model pengembangan profesional yang efektif, seperti yang dijelaskan dalam teori pengembangan keterampilan, melibatkan program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan didasarkan pada kebutuhan nyata di lapangan. Workshop dan seminar memberikan kesempatan untuk memperdalam pemahaman tentang inovasi pedagogis dan teknologi terbaru, sehingga mendukung tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Pratiwi et al. 2024). Dengan pendekatan ini, pelatihan berkelanjutan berfungsi sebagai sarana untuk memastikan bahwa tenaga pendidik selalu siap menghadapi tantangan pendidikan yang berubah.

Pengembangan Diri Guru

Pengembangan diri guru adalah aspek penting dari peningkatan profesionalisme yang melibatkan upaya individu untuk terus belajar dan berkembang. Penilaian terhadap pembelajaran berkelanjutan melibatkan evaluasi bagaimana tenaga pendidik berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui kursus tambahan atau sertifikasi. Membantu guru menyusun rencana pengembangan pribadi yang mencakup tujuan belajar dan pencapaian yang ingin diraih adalah bagian penting dari proses ini. Selain itu, mentoring dari rekan sejawat atau ahli di bidang pendidikan dapat memberikan dukungan tambahan yang sangat berharga. Dengan adanya rencana pengembangan individu dan dukungan mentoring, tenaga pendidik dapat menetapkan jalur yang jelas untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini tidak hanya membantu mereka dalam mengatasi tantangan profesional tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan kepuasan kerja. Pengembangan diri yang berkelanjutan memastikan bahwa tenaga pendidik dapat menghadapi perkembangan dalam dunia pendidikan dengan keterampilan dan pengetahuan yang selalu terbaru.

Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pengembangan diri, guru dapat lebih mudah memenuhi kriteria ini dan, pada gilirannya, meningkatkan profesionalisme mereka. pelatihan teknologi pendidikan memungkinkan guru untuk menggunakan alat digital terbaru dalam pengajaran, yang meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran. Tantangan utama adalah memastikan bahwa semua guru dapat meluangkan waktu untuk mengikuti program pengembangan diri tanpa mengganggu jadwal pengajaran mereka.

Pengembangan diri secara signifikan mendukung penerapan kriteria penilaian prestasi kerja dan peningkatan profesionalisme dengan menyediakan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk pengajaran yang lebih efektif. Program-program seperti workshop keterampilan mengajar, pelatihan teknologi pendidikan, dan kursus manajemen kelas membantu memperbarui dan memperdalam keterampilan, yang langsung mempengaruhi kualitas pengajaran dan penilaian prestasi. Meskipun ada tantangan terkait waktu dan jadwal, yang diatasi melalui fleksibilitas pelatihan, dampak positif dari pengembangan diri terlihat jelas dalam peningkatan efektivitas pengajaran dan kreativitas metode pembelajaran. Ke depan, akan diperluas program pengembangan

dengan opsi pelatihan berbasis teknologi dan kursus spesialisasi, memastikan kesiapan untuk memenuhi dan melampaui kriteria penilaian prestasi kerja.

Pengembangan diri guru, dari perspektif teoritis, berkaitan dengan teori motivasi dan teori pembelajaran berkelanjutan. Teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori motivasi intrinsik-ekstrinsik, menunjukkan bahwa motivasi untuk pengembangan diri dapat dipengaruhi oleh kebutuhan akan pencapaian pribadi dan pengakuan profesional (Al-aolawi 2024). Pembelajaran berkelanjutan, seperti yang dijelaskan dalam teori pembelajaran dewasa, menekankan pentingnya perencanaan pengembangan individu dan pembelajaran aktif dalam konteks profesional. Rencana pengembangan pribadi yang mencakup tujuan pembelajaran spesifik dan pencapaian yang diinginkan merupakan bagian dari pendekatan ini. Selain itu, teori mentoring dalam konteks pendidikan mendukung penggunaan dukungan dari mentor atau rekan sejawat sebagai strategi untuk membantu guru dalam mencapai tujuan pengembangan mereka (Herdiyana, Paramarta, and Widyanti 2024). Dengan demikian, pengembangan diri guru tidak hanya melibatkan upaya individu dalam pembelajaran tetapi juga dukungan struktural yang membantu dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi profesional.

Penyesuaian Kurikulum

Penyesuaian kurikulum adalah proses yang penting untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan tetap relevan dan efektif. Penilaian kurikulum melibatkan evaluasi berkala terhadap struktur dan konten kurikulum untuk memastikan bahwa itu memenuhi standar pendidikan dan kebutuhan siswa. Dengan melakukan evaluasi ini, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kurikulum yang ada dan melakukan modifikasi yang diperlukan.

Adaptasi kurikulum dapat meliputi penambahan materi baru, perubahan dalam pendekatan pengajaran, atau integrasi teknologi terbaru. Proses ini tidak hanya membantu memastikan bahwa kurikulum tetap sesuai dengan perkembangan terkini dalam pendidikan tetapi juga memastikan bahwa kebutuhan siswa terpenuhi dengan baik. Penyesuaian yang dilakukan berdasarkan umpan balik dari penilaian dapat meningkatkan relevansi dan efektivitas pengajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil belajar siswa dan pengalaman pendidikan secara keseluruhan.

Penyesuaian kurikulum sangat penting dalam konteks peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan karena kurikulum yang relevan dan up-to-date dapat memberikan panduan yang jelas bagi guru dalam proses pengajaran. Penyesuaian kurikulum berkontribusi positif terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan memberikan mereka alat dan sumber daya yang relevan untuk pengajaran. Kami akan terus melibatkan tenaga pendidik dalam proses penyesuaian untuk memastikan bahwa kurikulum tetap relevan dan mendukung profesionalisme mereka.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa, Penyesuaian kurikulum memainkan peran penting dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan dengan menyediakan panduan yang relevan dan terkini untuk proses pengajaran. Langkah-langkah strategis seperti evaluasi berkala, pelibatan tenaga pendidik dalam proses penyesuaian, dan

pelatihan intensif memastikan bahwa kurikulum selalu sesuai dengan kebutuhan siswa dan standar pendidikan terbaru. Penyesuaian ini tidak hanya mempermudah guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, tetapi juga meningkatkan hasil penilaian prestasi mereka dengan memenuhi kriteria seperti efektivitas pengajaran dan keterlibatan siswa. Tantangan dalam proses ini, seperti adaptasi guru terhadap perubahan, diatasi melalui dukungan berkelanjutan dan pemantauan rutin. Rencana ke depan termasuk pembaruan kurikulum yang berkelanjutan dan integrasi teknologi lebih lanjut untuk terus mendukung kualitas pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidik.

Teori kurikulum, seperti model kurikulum berbasis standar dan teori adaptasi kurikulum, memberikan dasar teoritis untuk penyesuaian kurikulum dalam pendidikan (Aulia et al. 2023). Model kurikulum berbasis standar menekankan perlunya kurikulum yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pendidikan standar dan hasil belajar yang diinginkan (Wahyudi and Jannah 2024). Teori adaptasi kurikulum, termasuk model kurikulum fleksibel, menggarisbawahi pentingnya penyesuaian kurikulum untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya (Laia and Bogha 2024). Proses ini melibatkan analisis data hasil belajar, umpan balik dari siswa, dan tren pendidikan terbaru untuk melakukan modifikasi yang diperlukan. Dengan pendekatan ini, penyesuaian kurikulum berfungsi sebagai mekanisme untuk menjaga agar materi pengajaran tetap up-to-date dan responsif terhadap kebutuhan siswa, yang pada gilirannya mendukung pencapaian hasil belajar yang optimal.

Peningkatan Kepuasan dan Motivasi

Peningkatan kepuasan dan motivasi tenaga pendidik adalah aspek penting dari penilaian prestasi kerja yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran secara langsung. Penilaian kepuasan kerja melibatkan pengumpulan umpan balik dari tenaga pendidik mengenai berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, dukungan yang diterima, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi tenaga pendidik. Penghargaan dan pengakuan untuk pencapaian luar biasa merupakan bentuk motivasi yang efektif, mendorong tenaga pendidik untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Melalui umpan balik yang teratur dan program penghargaan, sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka dan mengarah pada pengajaran yang lebih efektif dan berdampak positif bagi siswa.

Kami telah melakukan beberapa inisiatif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kami juga mencatat bahwa tenaga pendidik merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Kami juga akan meninjau dan memperbarui kebijakan penghargaan dan pengakuan kami secara berkala untuk memastikan bahwa program tersebut tetap memotivasi dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik.

Secara keseluruhan, hasil wawancara mengindikasikan bahwa sekolah telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi tenaga pendidik melalui berbagai inisiatif. Namun, tetap ada kebutuhan untuk terus mengevaluasi dan

menyesuaikan strategi agar dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dengan lebih baik, memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam pengajaran.

Peningkatan kepuasan dan motivasi tenaga pendidik dapat dipahami melalui teori motivasi kerja dan teori kepuasan kerja. Teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, menyoroti pentingnya memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan peningkatan untuk memotivasi tenaga pendidik (Prabowo et al. 2024). Kepuasan kerja, menurut teori kepuasan kerja, dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk lingkungan kerja, pengakuan, dan dukungan profesional (Muktamar et al. 2024). Penilaian kepuasan kerja yang teratur, melalui survei dan umpan balik, memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan motivasi tenaga pendidik. Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian profesional berfungsi sebagai bentuk motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong tenaga pendidik untuk terus berkontribusi secara maksimal. Dengan pendekatan ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

KESIMPULAN

Penerapan kriteria penilaian prestasi kerja dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan efektif dalam mengukur dan memperbaiki kualitas pengajaran dengan menetapkan standar terukur untuk berbagai aspek pengajaran. Kriteria ini memotivasi tenaga pendidik untuk memperbaiki metode pengajaran, menyusun kurikulum yang relevan, dan mengikuti pelatihan berkelanjutan. Penilaian berbasis kriteria membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu perbaikan, mendukung pengembangan keterampilan, dan memastikan bahwa pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa dan standar pendidikan terbaru.

Selain itu, perhatian pada kepuasan dan motivasi guru memainkan peran krusial dalam efektivitas pengajaran. Program penghargaan dan pengakuan yang diterapkan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, yang berkontribusi pada kualitas pengajaran yang lebih baik. Dengan melibatkan guru dalam proses penyesuaian kurikulum dan memberikan dukungan melalui pelatihan dan pengembangan diri, kualitas pengajaran dan profesionalisme secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Implementasi kriteria penilaian ini tidak hanya memperbaiki pengajaran tetapi juga berkontribusi pada pengembangan karir dan kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-aolawi, Mohammad Al-fiqh. 2024. "EKSTRINSIK DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI."
- Azzahra Aulia Yuliadi, and Hindun Hindun. 2023. "Implementasi Teori Belajar Kognitif Pada Kurikulum 2013." *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya* 3(1):11–15. doi: 10.55606/jpbb.v3i1.2656.
- Faozisokhi Telaumbanua, Fransiskus, Delipiter Lase, Palindungan Lahagu, and Eliagus

- Telaumbanua. 2024. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias." *Original Article Management Perspective* 1(1):15–29. doi: 10.62138/management.v1i1.xx.
- Hasibuan, Marhan. 2023. "Sosialisasi Manajemen Pengembangan Karir Profesi Guru Di Era Kurikulum Merdeka Belajar Di Sekolah SMA Daruss' Adah Pangkalan Susu." *Fusion: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2(1):53–60.
- Hasnawati Hasnawati, Syamsiar Syamsiar, and Besse Herlina. 2024. "Analisis Implementasi Program Magang Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Kompetensi Mahasiswa Jurusan Administrasi Publik Universitas Puangrimanggalatung." *Journal of Research and Development on Public Policy* 3(3):66–90. doi: 10.58684/jarvic.v3i3.158.
- Herdiana, Dani, Vip Paramarta, and Theresia Widyanti. 2024. "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Kompetensi Guru Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Siswa Dalam Berwirausaha." *Journal on Education* 6(4):19564–73. doi: 10.31004/joe.v6i4.5818.
- Hidayah, Ainia, and Syahrani Syahrani. 2022. "Internal Quality Assurance System Of Education In Financing Standards and Assessment Standards." *Indonesian Journal of Education (INJOE)* 3(2):291–300. doi: 10.54443/injoe.v3i2.35.
- Laia, Serfin Anna, and Putry Bogha. 2024. "Transformasi Pendidikan Melalui Pengantar Kurikulum : Tinjauan Terkini Dan Tantangan Masa Depan Pendahuluan Pendidikan Sebagai Landasan Perkembangan Manusia Dan Masyarakat , Memainkan." 197–210.
- Muh Ibnu Sholeh. 2023. "Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru." *COMPETITIVE: Journal of Education* 2(4):212–34. doi: 10.58355/competitive.v2i4.41.
- Muktamar, Ahmad, Ardan Saputra, Muh Zali, and Nabila Batara Ugi. 2024. "Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan Dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, Dan Retensi Tenaga Kerja Yang Berkualitas." *Journal of International Multidisciplinary Research* 2:9–19.
- Nugraha, Aditya, Nurul Khoiriah Hairani, and Rizki Prisila. 2023. "Strategi Pengelola Dana Bos Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas." *Pema (Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat)* 3(2):75–80. doi: 10.56832/pema.v3i2.355.
- Nur Efendi, and Muh Ibnu Sholeh. 2023. "Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran." *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2(2):68–85. doi: 10.59373/academicus.v2i2.25.
- Prabowo, Budi, Acep Samsudin, Ila Ghoniyah, Clarissa Diva Elvarreta, Laura Faradina Wally, and Aura Carolina. 2024. "Motivasi Kerja Berpengaruh Pada Dimensi Kepuasan Kerja." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8(1):15689–700.
- Pratiwi, Eka Novia Ayu. 2022. "Analisa Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru

- Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Di Kelas V B Program Studi Pendidikan Guru MI Muhammadiyah Rembang.” 1:1–7.
- Pratiwi, Inda, Yasmin Azura, Abdul Fattah Nasution, and Agus Salim Hasibuan. 2024. “Pengembangan Profesi Dan Karir Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan.” *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1(10):344–51.
- Rahman, Ibadur, Wiwid Andriyani Lestariningsih, Sadikin Amir, Edwin Jefri, Baiq Hilda Astriana, Nurliah Nurliah, Chandrika Eka Larasati, Saptono Waspodo, Paryono Paryono, Rhojlim Wahyudi, Sholihati Lathifa Sakina, Mahardika Rizqi Himawan, Soraya Gigentika, Ayu Adhita Damayanti, Sitti Hilyana, Salvina Herawati Puna, and Siti Asiah Z.A. 2023. “Membentuk Generasi Cinta Laut Melalui Pendidikan Ocean Literacy Bagi Siswa Sekolah Dasar Di Desa Jerowaru, Lombok Timur.” *Jurnal Pepadu* 4(4):520–29. doi: 10.29303/pepadu.v4i4.3659.
- Rahmatullah, Irfan, and Mulyawan Safwandy Nugraha. 2024. “Implementasi Pengelolaan Guru Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (Iasp) Tahun 2020 Di Man 1 Kota Cimahi.” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7(2):5221–27.
- Rezkiana, Nur Mega, Darman Manda, and Andi Octamaya Tenri Awaru. 2023. “Penguatan Pendidikan Karakter Siswa Melalui Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Dalam Mata Pelajaran Sosiologi Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Bosowa School Makassar.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3):23941–54.
- Rosidin. 2021. “Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas.” *Istifkar* 1(1):1–20. doi: 10.62509/ji.v1i1.20.
- Sappaile, Baso Intang, Adi Nugroho Susanto Putro, Siti Nurjanah Ahmad, Meldawati Artayani, Lutfan Anas Zahir, and Sultan Andilah. 2023. “Implementasi Model Pembelajaran Berbasis Proyek Dalam Penanaman Konsep Matematika Pada Siswa Sekolah Menengah.” *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(3):8547–57. doi: 10.31004/innovative.v3i3.3155.
- Setiawan, Andi, Universitas Kh, Mukhtar Syafa, and Alamat Blokagung. 2024. “Memodifikasi Sistem Pendidikan Di Sekolah Menengah Dengan Pemberdayaan Media Digital Dan Keterampilan Informasi Dalam Kurikulum Merdeka Mengutamakan Keterlibatan Siswa Secara Langsung Dalam Proses Belajar (Arwitaningsih et Al . Pembelajaran Dengan Membua.” 2(6).
- Vijayanti, Nengsi lisra, and Sri Cacik. 2024. “Meningkatkan Hasil Belajar PKn Pada Materi Mengenal Lambang Pancasila Berbantuan Media Papan Pintar Di Kelas II SDN 011 Tatoa Kabupaten Mamasa.” *Refleksi* 13(1):83–94.
- Wahyudi, Fathul Jannah, Badrut Tamam. 2024. “Model Konsep Subjek Kurikulum Subjek Akademik , Landasan Filosofis , Teori Belajar , Model Pembelajaran , Kedudukan Siswa.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8:18036–46.
- Yulianto, Tri, Nopri Dwi Siswanto, Hasbi Indra, and Abdul Hayyie Al-Kattani. 2023. “Analisis Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Lembaga Pendidikan.” *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6(3):1349–58. doi: 10.47467/reslaj.v6i3.5136.