Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 5122-5133

Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Madaniyah[1], Safaruddin[2], Afriza[3]
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Corresponding Author: Madaniyah, E-Mail: Madaniyah.94@admin.sd.belajar.id

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penilaian prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis sistem dan praktik penilaian prestasi kerja, dengan menyoroti tujuan, metode, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta tantangan implementasinya dalam konteks pendidikan di Indonesia. Menggunakan metode studi pustaka, kajian ini menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja harus mencakup aspek kinerja, kompetensi, sikap, perilaku, dan profesionalisme. Selain itu, faktor internal seperti motivasi dan kemampuan individu, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan, turut mempengaruhi hasil penilaian. Penilaian yang objektif, transparan, dan berbasis data dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan, mengembangkan profesionalisme pendidik, serta menciptakan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Rekomendasi diberikan untuk mengembangkan model penilaian yang holistik guna mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Penilaian prestasi kerja, pendidik, tenaga kependidikan, kualitas pendidikan, pengembangan profesional.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja di lingkungan pendidikan merupakan salah satu elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya berfungsi untuk menilai kinerja individu pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi juga untuk mendorong peningkatan kualitas dalam penyampaian tugas dan tanggung jawab mereka (Lubis & Anriani, 2023). Dalam konteks pendidikan, prestasi kerja mencakup berbagai aspek, termasuk pengelolaan kelas, pencapaian akademik siswa, dan kontribusi terhadap pengembangan institusi pendidikan (Rachmawati, 2021). Dengan adanya penilaian yang objektif dan sistematis, diharapkan bisa menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan efektif (Andayani & Madani, 2023)

Seiring dengan dinamika yang terjadi dalam dunia pendidikan, penilaian prestasi kerja semakin mendapatkan perhatian, terutama dengan adanya kebijakan pemerintah yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Penilaian yang dilakukan secara sistematis ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan pendidikan, tetapi juga sebagai dasar untuk perencanaan pengembangan profesional bagi pendidik (Hastutiningsih et al., 2023). Fasilitas dari penilaian ini memberikan informasi yang akurat mengenai kinerja pendidik, yang menjadi penting bagi manajemen pendidikan dalam mengambil langkah-langkah perbaikan (Karmilasari & Pahlevi, 2021).

Sistem penilaian yang baik juga berkontribusi pada pengembangan karakter siswa, mirip dengan dampak penilaian kinerja terhadap pertumbuhan karir tenaga pendidik. Penilaian yang jelas dan berbasis hasil mendorong pendidik untuk mengetahui aspek yang perlu diperbaiki serta memberikan pengakuan terhadap pencapaian mereka (Ichsan, 2020). Misalnya, rubrik penilaian untuk pendidikan vokasi menunjukkan bahwa alat pengukuran yang valid dapat membimbing pendidik dan peserta didik dalam mencapai kompetensi yang diinginkan (Sardi et al., 2024). Namun, terdapat tantangan seperti bias dalam penilaian yang dapat mempengaruhi hasil evaluasi (Mintawati et al., 2020).

Dalam melakukan penilaian, penting untuk menerapkan pendekatan yang transparan dan adil, di mana seluruh pihak terlibat mampu memberikan umpan balik yang konstruktif (Holan & Connie, 2021). Penilaian kinerja yang didukung oleh metode dan sistem yang tepat, seperti 360-degree feedback, dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi tenaga pendidik (Rachmawati, 2021). Dengan demikian, status kinerja bukan hanya sekadar laporan evaluatif, tetapi juga menjadi pendorong bagi inovasi dalam praktik pengajaran yang lebih baik (Andini et al., 2024). Penilaian yang efektif pun akan menghargai dan memberikan insentif bagi pendidik yang berkinerja baik, sehingga mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan (Setiawan, 2022).

Dalam keseluruhan, penilaian prestasi kerja dalam konteks pendidikan membutuhkan sistem yang objektif, transparan, dan berbasis pada data yang akurat. Dengan demikian, penilaian ini tidak hanya bermanfaat untuk individu, tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan, berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional yang lebih luas (Setiawan, 2022).

Dari uraian latar belekang diatas yang menjadi tujuan utama dari penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis sistem dan praktik penilaian prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Artikel ini akan mengulas berbagai aspek yang terkait dengan penilaian prestasi kerja, baik dari segi tujuan, metode, maupun implementasinya dalam konteks pendidikan di Indonesia. Melalui penulisan ini, diharapkan pembaca dapat memahami pentingnya penilaian prestasi kerja sebagai salah satu instrumen yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan serta profesionalisme pendidik.

Selain itu, artikel ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja di bidang pendidikan, serta memberikan rekomendasi untuk memperbaiki sistem yang ada agar lebih efektif dan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian riset kepustakaan (Library Research) metode penelitian ini berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. Studi Pustaka, atau yang sering disebut sebagai penelitian perpustakaan, merupakan pendekatan untuk mengumpulkan informasi dengan

cara memahami dan mengeksplorasi teori-teori yang terdapat dalam berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian (Sumiati et al., 2024).

Proses pengumpulan data melibatkan pencarian dan penggunaan sumber-sumber data dari berbagai jenis literatur, termasuk buku, jurnal ilmiah, dan hasil riset yang telah ada sebelumnya. Untuk analisis data, metode yang umumnya digunakan adalah analisis konten dan analisis deskriptif. Bahan-bahan pustaka yang ditemukan dari berbagai referensi dianalisis secara kritis dan mendalam, dengan tujuan untuk memberikan dukungan substantif bagi proposisi dan gagasan yang ada dalam penelitian tersebut (Sumiati et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah indikator penting yang mencerminkan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta bagaimana kontribusinya terhadap tujuan pendidikan. Dalam konteks pendidikan, prestasi kerja pendidik mencakup kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, dan dampak terhadap siswa (Abinnashih & Nurfuadi, 2023). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berperan krusial dalam menentukan tingkat prestasi kerja (Penana Lamawuran et al., 2023). Misalnya, self-esteem dan motivasi berprestasi sangat mempengaruhi efektivitas kinerja guru di sekolah (Meliana, 2020), demikian juga dengan kedisiplinan serta kompetensi psikologis yang mampu meningkatkan motivasi belajar siswa (Suyitno, 2021). Penilaian prestasi kerja yang efektif menjadi alat untuk menilai dan mendorong peningkatan kualitas pengajaran (Andayani & Madani, 2023).

Pentingnya Prestasi Kerja dalam Pendidikan

Prestasi kerja sangat penting dalam dunia pendidikan karena langsung mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran yang diterima oleh siswa. Pendidik yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa dan berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Sebaliknya, rendahnya prestasi kerja dapat menghambat perkembangan siswa dan merugikan reputasi lembaga pendidikan.

Prestasi kerja dalam pendidikan mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran. Pendidik yang menunjukkan prestasi kerja tinggi tidak hanya berfungsi sebagai teladan bagi siswa, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Hastutiningsih et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor, seperti kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja, berperan dalam menentukan prestasi kerja guru (Ariani et al., 2020). Sebaliknya, rendahnya prestasi kerja dapat mengakibatkan penghambatan perkembangan siswa, sehingga memengaruhi kemampuan akademis mereka (Talelu et al., 2022). Kedisiplinan dan motivasi juga terbukti

sebagai faktor pendukung yang vital untuk meningkatkan prestasi kerja dan akademik dalam konteks pendidikan (Baharuddin et al., 2022). Dengan demikian, penting bagi lembaga pendidikan untuk fokus pada pengembangan prestasi kerja tenaga pendidik sebagai upaya untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa (Iriani et al., 2023).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam konteks prestasi kerja, ada berbagai faktor yang mempengaruhi, di antaranya kemampuan individu, motivasi kerja, kesejahteraan, dan lingkungan kerja. Setiap faktor memberikan kontribusi penting terhadap kinerja seorang pendidik atau karyawan secara umum.

1. Kemampuan Individu merupakan salah satu aspek fundamental dalam menentukan prestasi kerja. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu terkait dengan profesinya berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas kerja. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja individu (Siswadhi, 2020). Pendidik yang memahami materi dengan baik dan mampu mengelola ruang kelas serta beradaptasi dengan penggunaan teknologi pendidikan akan lebih efektif dalam menyampaikan pelajaran dan menciptakan suasana belajar yang kondusif.
2. Motivasi Kerja juga berperan krusial dalam meningkatkan prestasi kerja. Tingkat motivasi yang tinggi cenderung membuat seorang pendidik berusaha lebih keras dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sebuah studi menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi, baik internal maupun eksternal, memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Maulana Haeruddin et al., 2021). Motivasi dapat dipicu oleh berbagai elemen, seperti kompensasi, pengakuan, dan kondisi kerja yang menyenangkan (Oktaria et al., 2024).
3. Kesejahteraan, termasuk kesejahteraan fisik, mental, dan finansial, dapat sangat mempengaruhi kinerja seorang pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang merasa sehat dan mendapat dukungan baik dari lingkungan sosial maupun fisik mereka cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi (Jelita, 2023). Kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berkontribusi besar terhadap kemampuan seorang pendidik untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja (Iriani et al., 2023).
4. Lingkungan Kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting. Suasana kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas maupun budaya kerja, sangat mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas (Penana Lamawuran et al., 2023). Dalam konteks pendidikan, dukungan dari institusi dan kolega, serta kualitas fasilitas pendidikan, memainkan peranan penting dalam mendorong kinerja pendidik (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Secara keseluruhan, mengoptimalkan faktor-faktor tersebut sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja, tidak hanya untuk pendidik tetapi juga untuk semua karyawan dalam berbagai bidang.

Dengan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan individu, motivasi, kesejahteraan, serta lingkungan kerja, institusi pendidikan dan organisasi akan dapat mewujudkan hasil kerja yang optimal.

Aspek-Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses menyeluruh yang mencakup berbagai aspek penting yang berkontribusi terhadap efektivitas karyawan, terutama di sektor pendidikan. Aspek yang dinilai dalam penilaian ini meliputi kinerja, kompetensi, sikap, perilaku, serta profesionalisme guru atau pendidik.

Pertama, aspek kinerja merupakan inti dari penilaian prestasi kerja yang mencerminkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, hal ini dapat dinilai melalui hasil evaluasi siswa, inovasi dalam pengajaran, dan pencapaian standar kurikulum. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi untuk menilai pencapaian individu, tetapi juga untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan memastikan bahwa proses pendidikan berjalan sesuai dengan rencana (Abdillah et al., 2021). Penilaian yang tepat dapat meningkatkan partisipasi siswa serta mendorong penerapan metode pengajaran yang lebih efektif (Irawan, 2022).

Kedua, aspek kompetensi mencakup keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pendidik untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Kompetensi ini meliputi penguasaan materi ajar, keterampilan pedagogik, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan proses pembelajaran ((Nurhasnah et al., 2024). Penilaian kompetensi dapat dilakukan melalui sistem evaluasi multifaset yang menilai berbagai keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan pendidikan saat ini (Hadi, 2022).

Ketiga, Aspek sikap dan perilaku guru juga memegang peranan penting dalam penilaian prestasi kerja. Sikap positif, etika kerja, dan perilaku profesional terhadap siswa dan lingkungan pendidikan secara keseluruhan sangat menentukan terciptanya atmosfer pembelajaran yang kondusif (Suwarno & Aeni, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa sikap siswa yang baik, seperti disiplin dan tanggung jawab, sering kali merupakan hasil langsung dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pendidik mereka (Marimbun, 2022). Oleh karena itu, penting bagi pendidik untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang positif agar dapat membentuk karakter serta motivasi belajar siswa dengan lebih optimal ((Tri Wahyuni et al., 2021).

Keempat, aspek profesionalisme dalam pendidikan menyoroti komitmen pendidik terhadap pengembangan diri dan kesanggupan untuk selalu belajar (Singal et al., 2023). Pendidik yang profesional dapat mengelola stres, berkolaborasi dalam tim, dan menunjukkan integritas dalam keputusan yang diambil dalam konteks pembelajaran. Penilaian aspek ini mengedepankan pentingnya keberlanjutan dalam pengembangan profesional untuk menjangkau tujuan pendidikan yang lebih baik (Santoso & Arinal, 2021). Implementasi model penilaian yang baik dapat mendukung pendidik dalam mencapai profesionalisme yang diharapkan, serta memastikan bahwa kualitas pendidikan tidak hanya terjaga tetapi juga semakin ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Secara keseluruhan, penilaian prestasi kerja dalam pendidikan harus melibatkan pendekatan yang komprehensif, dengan memperhatikan aspek kinerja, kompetensi, sikap dan perilaku, serta profesionalisme untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan dapat memenuhi harapan masyarakat dan kebutuhan industri yang terus berkembang.

Aspek yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang individu, terutama dalam konteks pendidikan, sangat dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan individu, motivasi, dan kesejahteraan, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja dan kebijakan pendidikan. Pemahaman yang mendalam tentang kedua kelompok faktor ini sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja, baik untuk pendidik maupun tenaga kerja di bidang lainnya.

1. Faktor internal berperan signifikan dalam menentukan prestasi kerja. Kemampuan individu, termasuk pengetahuan dan keterampilan, sangat berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Yuhana et al., 2021). Selain itu, motivasi kerja memainkan peran penting; motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja (Iman et al., 2024). Kesejahteraan, yang mencakup aspek fisik, emosional, dan mental, juga berdampak pada prestasi kerja; misalnya, kesejahteraan yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan produktivitas (Silaban & Margaretha, 2021)
2. Faktor eksternal, lingkungan kerja yang mendukung sangat krusial dalam meningkatkan prestasi. Sebuah lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat membantu individu untuk berfokus pada tugas dan meningkatkan efisiensi kerja mereka (Noruliyanto et al., 2024). Kebijakan pendidikan yang relevan dan akses terhadap pelatihan juga menjadi faktor penting; kebijakan yang tepat dapat memberikan kesempatan bagi pendidik untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan (Hakim et al., 2023). Hal ini mendukung pengembangan profesionalisme yang pada gilirannya mendukung kualitas pengajaran yang lebih baik.

Kepemimpinan juga memiliki andil yang signifikan dalam menentukan prestasi kerja pendidik. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional cenderung mampu memotivasi tenaga pendidik lebih baik dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adil dan transparan dapat berkontribusi dalam peningkatan motivasi dan prestasi kerja ((Kuncoro, 2024). Juga, pemimpin yang memberikan dukungan kepada pengembangan profesional tenaga pendidik terbukti memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja secara keseluruhan (Yuhana et al., 2021).

Dengan demikian, untuk meningkatkan prestasi kerja pendidik, penting untuk memfasilitasi investasi dalam pengembangan kemampuan individu, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menerapkan kebijakan pendidikan yang mendukung. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dan fokus pada motivasi serta kesejahteraan individu akan mendukung tercapainya hasil yang lebih baik dalam proses pendidikan.

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pendidik merupakan suatu proses yang memiliki tujuan ganda, yaitu untuk menilai kinerja pendidik serta merencanakan pengembangan profesional mereka. Ada beberapa tujuan jelas dari penilaian ini yang dapat diperinci sebagai berikut.

Pertama, tujuan utama dari penilaian prestasi kerja adalah untuk menilai kinerja pendidik dan sejauh mana mereka memenuhi standar pendidikan yang telah ditetapkan. Penilaian ini menjadi alat penting dalam mengukur dan mengevaluasi kontribusi pendidik terhadap tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menekankan bahwa penilaian prestasi kerja dapat memberikan data yang diperlukan untuk promosi dan pengembangan karyawan, dengan koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan signifikan antara penilaian prestasi dengan promosi (Yulianti, 2025). Selain itumenurut (Sudiaatmaja et al., 2024) menunyatakan bahwa penilaian ini juga mampu mendorong peningkatan efektivitas kerja dalam organisasi pendidikan.

Kedua, hasil dari penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menyusun rencana pengembangan profesional bagi pendidik. Penelitian telah menunjukkan bahwa program pengembangan seperti pelatihan dan workshop dapat dimodifikasi berdasarkan hasil penilaian untuk meningkatkan kemampuan pendidik (Badrudin et al., 2024). Dengan menyusun rencana ini, lembaga pendidikan dapat memastikan pendidik memiliki keterampilan terbaru dan inovatif, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan yang disampaikan (Caesario et al., 2025).

Ketiga, penilaian prestasi kerja berfungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan mengevaluasi kinerja pendidik secara teratur, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pengajaran, sehingga langkah-langkah perbaikan dapat diterapkan (Rulianti, 2020). Penelitian oleh (Kholis et al., 2023)juga menunjukkan peran penting penilaian prestasi kerja dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa. Dengan demikian, peningkatan kualitas pengajaran dapat terjadi, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar siswa.

Keempat, penilaian prestasi kerja juga berfungsi sebagai mekanisme untuk menentukan penghargaan dan sanksi bagi pendidik. Dengan penilaian yang jelas dan objektif, pendidik yang menunjukkan kinerja baik dapat diberikan penghargaan, sementara mereka yang tidak memenuhi standar dapat dikenakan sanksi. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan dan

sanksi berfungsi sebagai motivator bagi pendidik (Saragih & Pohan, 2022). Dengan demikian, penilaian prestasi kerja berkontribusi pada proses motivasi untuk mendorong semua pendidik menuju peningkatan kinerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja pendidik memiliki tujuan yang beragam, dari menilai kinerja dan menyusun rencana pengembangan, hingga meningkatkan kualitas pendidikan serta menentukan penghargaan dan sanksi bagi pendidik. Keempat tujuan ini saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik.

Model Penilaian Prestasi Kerja

1. Model Penilaian Berdasarkan Standar Kompetensi, Model ini menilai kinerja berdasarkan sejauh mana pendidik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan.
2. Model Penilaian Berbasis Kinerja, Penilaian berbasis kinerja lebih fokus pada pencapaian hasil yang dapat diukur, seperti prestasi siswa, keberhasilan program, dan inovasi dalam pengajaran.
3. Model Penilaian Holistik, Model ini menilai pendidik secara menyeluruh, mencakup kompetensi, sikap, dan perilaku. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja seorang pendidik.

Setiap model penilaian memiliki kelebihan dan kekurangan. Model berbasis kompetensi lebih terukur, namun terkadang tidak memperhitungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja. Model berbasis kinerja fokus pada hasil, namun bisa mengabaikan aspek pengembangan profesional. Sementara model holistik memberikan gambaran yang lebih luas, tetapi bisa lebih subjektif dan sulit diukur secara objektif.

KESIMPULAN

Prestasi kerja pendidik merupakan indikator penting dalam menilai pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta kontribusinya terhadap tujuan pendidikan. Faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi kerja, kesejahteraan, dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pendidik. Pendidik dengan prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran yang diterima siswa, sementara prestasi kerja yang rendah dapat menghambat perkembangan siswa dan merugikan reputasi lembaga pendidikan. Penilaian prestasi kerja mencakup aspek kinerja, kompetensi, sikap dan perilaku, serta profesionalisme pendidik yang penting untuk memastikan bahwa pendidikan berjalan sesuai dengan rencana dan kualitas pengajaran tetap terjaga. Penilaian ini juga bertujuan untuk merencanakan pengembangan profesional pendidik, meningkatkan kualitas pendidikan, serta menentukan penghargaan dan sanksi yang mendorong motivasi dan peningkatan kinerja. Model penilaian prestasi kerja dapat berbasis pada standar kompetensi, kinerja, atau

penilaian holistik yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan, namun kesemuanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan mendukung pengembangan pendidik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, F., Sulton, S., & Husna, A. (2021). Implementasi Penilaian Autentik Dalam Kurikulum 2013. *JKTP Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*. https://doi.org/10.17977/um038v4i12021p041

Abinnashih, I., & Nurfuadi, N. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan*. https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i1.4451

Andayani, T., & Madani, F. (2023). Peran Penilaian Pembelajaran Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di Pendidikan Dasar. *Jurnal Educatio Fkip Unma*. https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4402

Andini, S., Ramadhani, A., Chantika, D. R., & Trihantoyo, S. (2024). Optimalisasi Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SMA Sunan Giri Menganti. *PTK*. https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.483

Ariani, M., Tamara, D., & Misnah, M. (2020). Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Geoekonomi*. https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.106

Badrudin, B., Razabi, M. R., Rahmi, R., & Mulyani, S. (2024). Pengembangan Manajemen Penilaian Pendidikan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3963

Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Ekonomi*. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13

Caesario, R. Z., Jumiati, I. E., Fauziah, A. K., & Astriyanda, N. (2025). Penilaian Prestasi Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Banten. *JPMK*. https://doi.org/10.59832/jpmk.v5i1.288

Hadi, A. (2022). Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat Di Politeknik Lp3i Kampus Padang Berbasis Web. *Jurnal Santi - Sistem Informasi Dan Teknik Informasi*. https://doi.org/10.58794/santi.v2i1.85

Hakim, M. H., Hananto, D., Ruslan, B., & Mulyati, M. (2023). *Job Satisfaction and Teacher Performance: The Role of Transformational Leadership, Work Environment, Motivation*. https://doi.org/10.4108/eai.29-10-2022.2334033

Hastutiningsih, D. A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Dimoderasi Oleh Integritas Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kota Manado. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50311

Holan, S., & Connie, C. (2021). Korelasi Disiplin Guru Dan Reward Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah. *Manajer Pendidikan Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*. https://doi.org/10.33369/mapen.v15i2.17267

Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi

Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*. https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.20

Iman, S., Wicaksono, A. W., & Vidyana, T. I. (2024). The Influence of Work Motivation and Leadership on Performance. *Proceeding of the International Conference on Business and Economics*. https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v2i1.1685

Irawan, M. A. (2022). *Penilaian Autentik Dalam Pembelajaran Matematika*. https://doi.org/10.31219/osf.io/fs6gw

Iriani, I., Julkarnain, J., & Johanda Putra, M. D. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*. https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.169

Jelita, D. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Dan Iklim Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Edum Journal*. https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.153

Karmilasari, W. N., & Pahlevi, T. (2021). Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kantor Pemerintah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*. https://doi.org/10.22437/jssh.v5i1.14168

Kholis, M., Wicaksono, K., & Riskiyanto, R. (2023). Analisis Reward Terhadap Kinerja Guru Di SMK Nurul Abror Al- Robbaniyyin Perspektif Ekonomi Islam. *Keadaban*. https://doi.org/10.33650/adab.v4i2.6080

Kuncoro, D. S. (2024). The Importance of Leadership Style, Characteristics and Work Environment for Creating Members' Performance. *Innovation Business Management and Accounting Journal*. https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.018

Lubis, N. S., & Anriani, N. (2023). Implementasi Model Center for the Study of Evaluation-University of California in Los Angeles (CSE-UCLA) Dalam Penilaian Kinerja Guru. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1663

Marimbun, M. (2022). Peningkatan Kemampuan Guru Bimbingan Dan Konseling Dalam Penilaian Sikap Spiritual Dan Sikap Sosial. *Connection Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. https://doi.org/10.32505/connection.v2i1.4146

Maulana Haeruddin, M. I., Kurniawan, A. W., Akbar, A., & Mustafa, M. Y. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*. https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534

Meliana, meliana. (2020). Pengaruh Self Esteem Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 5 Bengkulu Selatan. *Manajer Pendidikan Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*. https://doi.org/10.33369/mapen.v14i3.12853

Mintawati, H., Md Zain, A. Y., & Minai, M. S. (2020). Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Polis Di Jawa Barat Indonesia. *Journal of Business Management and Accounting*. https://doi.org/10.32890/jbma2018.8.1.8799

Noruliyanto, E., Ratnawati, R., & Noor Rokhman, M. T. (2024). Effectiveness of Work Motivation and Work Environment in Mediating the Influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance in Bappeda, Malang District, Indonesia. *Journal of Global Economics Management and Business Research*. https://doi.org/10.56557/jgembr/2024/v16i28714

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. *Reslaj Religion Education Social Laa Roiba Journal*. https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328

Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430

Oktaria, I., Siringoringo, G., & Nopen, C. (2024). Pengaruh Masa Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Toko Asia Arloji Palembang. *Jembatan (Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Auditing Dan Akuntansi)*. https://doi.org/10.54077/jembatan.v8i2.131

Penana Lamawuran, W. W., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1650

Rachmawati, I. (2021). Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Bidang Pembelajaran Dengan 360 Degree Feedback. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*. https://doi.org/10.47668/pkwu.v8i2.115

Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*. https://doi.org/10.37366/jespb.v5i01.84

Santoso, R., & Arinal, V. (2021). Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Pada PT. Guna Cipta Multirasa. *Jurnal Sosial Teknologi*. https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i7.157

Saragih, N. M., & Pohan, Y. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*. https://doi.org/10.22303/accumulated.4.2.2022.173-185

Sardi, J., Ambiyar, A., Khairani, K., Islami, S., Rahmat, D., & Yuliana, D. F. (2024). Validitas Rubrik Penilaian Unjuk Kerja Berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Pada Pendidikan Vokasi. *Jtev (Jurnal Teknik Elektro Dan Vokasional)*. https://doi.org/10.24036/jtev.v10i1.127500

Setiawan, W. B. (2022). Korelasi Antara Proses Penilaian Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. AMMI Bogor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. https://doi.org/10.36982/jiegmk.v13i2.2607

Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance Toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*. https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002

Singal, D., Sendow, G. M., & Ch. Pandowo, M. H. (2023). Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45727

Siswadhi, F. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kerinci. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. https://doi.org/10.36418/jiss.v1i4.48

Sudiaatmaja, I. P., Fitriani, L. K., & Djuniardi, D. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap

Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Entrepreneur Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i3.11617

Sumiati, S., Muttaqin, M., & Afriza, A. (2024). Penilaian Prestasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(1), 187–196.

Suwarno, S., & Aeni, C. (2021). Pentingnya Rubrik Penilaian Dalam Pengukuran Kejujuran Peserta Didik. *Edukasi Jurnal Pendidikan*. https://doi.org/10.31571/edukasi.v19i1.2364

Suyitno, S. (2021). Penerapan Kompetensi Psikologi Guru Dalam Peningkatan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.1900

Talelu, D., Mamoh, O., & Klau, K. Y. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Belajar Dan Keaktifan Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas Viii SMP Negeri Fatumfaun. *Numeracy Journal*. https://doi.org/10.46244/numeracy.v9i1.1741

Tri Wahyuni, N. A., Fauzan, A. C., & Harliana, H. (2021). Implementasi Algoritma Fuzzy Tsukamoto Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Nahdlatul Ulama Blitar. *Journal Automation Computer Information System*. https://doi.org/10.47134/jacis.v1i2.11

Yuhana, Y., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). *The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance*. https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.118

Yulianti, E. (2025). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Kedeputian Bidang Promosi Penanaman Modal Badan Koordinasi Penanaman Modal Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4726