



PENILAIAN KINERJA GURU DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM (Analisis Konseptual dan Implementatif)

Ahmad Aliyudin¹

STAI Nurul Hidayah Lebak Banten, Indonesia¹

Email: mochrohayudin2015@gmail.com¹

Abstract

Teachers have a primary task that has a huge influence on the progress of students and Madrasahs in education in Indonesia, so there needs to be an effort to improve the main duties and functions of teachers. Teacher Performance Assessment (PKG) is one effort in carrying out the duties and functions inherent in the functional position of teachers. This article uses a qualitative approach that discusses PKG from an Islamic perspective. Teacher performance assessment is important to evaluate the level of individual teacher performance in order to achieve maximum madrasah performance in accordance with Q.S At-Taubah: 105 as a form of world evaluation and supported in Q.S At-tin: 4 that humans are essentially obliged to learn throughout their lives.

Keywords: Performance Assessment, Teacher Performance, Islamic Perspective

(*) Corresponding Author: Ahmad Aliyudin

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan mengemban visi dan misi menuju keberhasilan mencerdaskan bibit unggul masa depan memerlukan kualitas guru yang professional mengembangkan empat kompetensi dasar. Kompetensi dasar yang wajib dimiliki yaitu kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial dan propesional (Kirana, 2018). Guru berperan sebagai faktor kunci, karena guru merupakan tokoh yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar di Madrasah. Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan staf lainnya di Madrasah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat (Jahari & Syarbini, 2013). Maruli menyebutkan bahwa kualitas guru adalah fitur paling penting dari Madrasah yang meningkatkan prestasi peserta didik dan penentu terpenting kedua pembelajaran peserta didik setelah keluarga. Maka tingkat kualitas guru dipandang sebagai penyebab kadar kualitas *output* Madrasah. Rendahnya atau merosotnya mutu pendidikan sering disebut sebagai akibat dari kurang maksimalnya kinerja guru (Hanum et al., 2020).

Maka, guru memiliki tugas utama yang begitu besar pengaruhnya pada kemajuan peserta didik dan Madrasah. Tugas utama guru akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu, nilai, norma dan etika. Menurut Mulyasa, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru. Seorang guru membutuhkan kompetensi yang baik sehingga dapat mengembangkan dan menyajikan materi pelajaran yang aktual dengan menggunakan berbagai pendekatan, metoda, dan teknologi pembelajaran terkini di Madrasah, yang akan berdampak positif bagi

peningkatan proses pembelajaran itu sendiri, serta dapat menghasilkan mutu pendidikan yang tinggi pula. (Permana, 2017)

Selain kompetensi seorang guru mampu mengemban tugas utama, sebagai tenaga pendidik membutuhkan sertifikasi tenaga pendidik. Sertifikasi merupakan pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memegang sesuatu jabatan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Undang Undang No. 14/2005 menyebutkan pengakuan guru sebagai tenaga yang profesional dibuktikan dengan sertifikasi pendidik. Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. (Permana, 2017)

Namun, tingkat pendidikan, prestasi dan sertifikasi tidak dapat menjamin para guru mampu menyampaikan pengetahuan yang diperoleh sepanjang hidupnya dalam bentuk materi pelajaran yang memadai selama proses belajar mengajar. Hasil penelitian dari Leonie Francisca tahun 2015 dengan judul “Keterkaitan Antara Moral Knowing, Moral Feeling, Dan Moral Behavior Pada Empat Kompetensi Dasar Guru” menerangkan bahwa Hasil data kuantitatif menunjukkan sekitar 66,67% guru berada pada taraf cukup memadai di keempat kompetensi dasar guru terkait komponen pembentukan karakter. Data kualitatif menunjukkan bahwa pada proses pendidikan karakter, kompetensi dasar guru tidak selalu berdasarkan ketiga komponen pembentukan karakter tersebut. Akibatnya, guru-guru menjadi kurang tepat saat mengajarkan pendidikan karakter kepada peserta didik. Berdasarkan data tersebut, secara umum kompetensi yang dimiliki guru masih tergolong rendah untuk mencapai tujuan pendidikan. (Kirana, 2018)

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Pelaksanaan PKG dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PKG dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu, menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya yang akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka PKG harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Dari uraian tersebut, terlihat pentingnya PKG dalam peningkatan kualitas guru dalam menjalankan tupoksinya di lembaga pendidikan. Artikel ini akan membahas bagaimana penilaian kinerja guru secara umum dan bagaimana penilaian kinerja guru dalam perspektif islam.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Model atau metode penelitian ilmiah memiliki peranan penting dalam konstruksi teori, membangun abstraksi formal dan generalisasi (model teoretis) dari objek untuk memperoleh sifat dan hubungan yang diamati (Betz, 2011). Subjek pembahasan penelitian terfokus pada penilaian kinerja guru dalam perspektif islam. Subjek penelitian dibahas secara deskriptif untuk memaparkan gambaran dan memetakan fakta-fakta mengenai kondisi, hubungan yang ada, pendapat yang dikembangkan, keberlangsungan proses dan

akibat atau efek yang terjadi berdasarkan cara pandang atau kerangka berpikir (Mahmud, 2011). Metode penelitian menggunakan studi pustaka yaitu kajian teoritis, referensi serta berbagai literatur ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada kondisi dan situasi sosial yang dikaji secara mendalam (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data studi pustaka dengan melakukan penelaahan terhadap buku, artiker, literatur, catatan serta berbagai laporan yang berkaitan dengan topik yang dibahas (Mohamad Nazir, 2005). Data diambil dari berbagai sumber antara lain buku, al-qur'an tafsir dan artikel yang memadai. Teknik analisis data dan langkah langkah dimulai dengan studi literatur, pengumpulan data berkaitan konsep yang diteliti, konseptualisasi, analisa dan pembuatan simpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru dalam perspektif pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada capaian administratif dan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup dimensi spiritual dan moral yang bersumber dari nilai tauhid. Pendidikan Islam memandang guru sebagai figur sentral pembentuk karakter (insan kamil) sehingga evaluasi kinerjanya bersifat komprehensif (Ramayulis, 2015).

Prinsip Amanah (Akuntabilitas Spiritual dan Profesional)

Guru dalam Islam diposisikan sebagai pemegang amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban atas tugasnya. Konsep amanah menuntut profesionalisme dan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran (Al-Ghazali, tt). Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, amanah menjadi fondasi etika kerja pendidik (Qomar, 2007).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator amanah tercermin dalam kedisiplinan, kesungguhan mengajar, dan konsistensi menjalankan tugas pendidikan.

Prinsip Itqan (Profesionalisme dan Kualitas Kerja)

Konsep itqan mengandung makna bekerja secara optimal dan berkualitas. Guru dituntut menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara utuh (Mulyasa, 2013). Dalam perspektif etika kerja Islam, profesionalisme merupakan bagian dari tanggung jawab moral seorang muslim (Tasmara, 2002).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru yang menerapkan prinsip itqan memiliki perencanaan pembelajaran yang sistematis, metode yang variatif, dan evaluasi yang objektif.

Prinsip Ihsan (Keunggulan dan Keikhlasan)

Ihsan dimaknai sebagai bekerja dengan kesadaran bahwa Allah mengawasi setiap aktivitas manusia. Oleh karena itu, kualitas kerja tidak hanya diukur dari hasil, tetapi juga niat dan integritas (Al-Ghazali, tt). Pendidikan Islam menekankan pentingnya keteladanan (uswah hasanah) dalam proses pembelajaran (Al-Zarnuji, tt).

Penelitian ini menemukan bahwa dimensi ihsan tercermin dalam sikap sabar, empati terhadap peserta didik, serta komitmen mendidik dengan penuh keikhlasan.

Prinsip 'Adl (Keadilan dan Objektivitas)

Penilaian kinerja dalam Islam harus dilaksanakan secara adil dan proporsional. Prinsip keadilan menjadi dasar dalam setiap pengambilan keputusan manajerial (Qomar, 2007). Supervisi pendidikan juga menuntut objektivitas dalam menilai kinerja guru (Sahertian, 2010).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang transparan dan berbasis musyawarah meningkatkan kepercayaan guru terhadap manajemen sekolah.

Prinsip Muhasabah (Evaluasi Berkelanjutan)

Muhasabah merupakan konsep refleksi diri untuk perbaikan berkelanjutan. Pendidikan Islam menekankan evaluasi sebagai sarana pembinaan, bukan penghukuman

(Ramayulis, 2015). Dalam manajemen modern, evaluasi berkelanjutan dikenal sebagai continuous improvement (Mulyasa, 2013).

Penelitian ini menemukan bahwa self-assessment berbasis nilai religius mendorong guru meningkatkan kualitas pembelajaran secara konsisten.

Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru. (Surya Darma, 2013)

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja madrasah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik yang merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas madrasah (Abd. Khalid Hs. Pandipa, 2019). Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan: a) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru; b) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah; c) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru; d) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru; e) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya, dan f) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. (Ahmad, 2017)

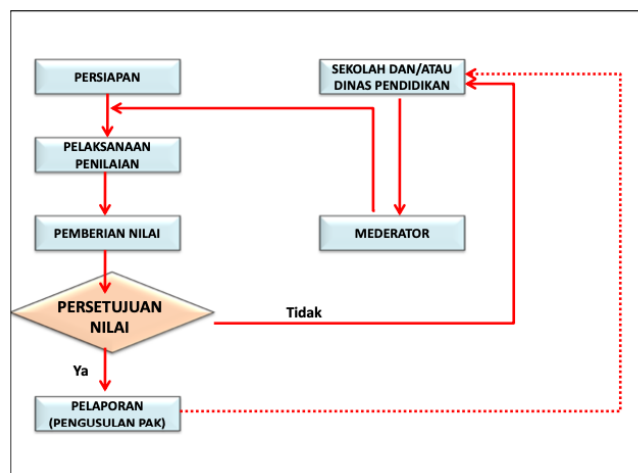
Agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut (Surya Darma, 2013) :

- a. Berdasarkan ketentuan Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
- b. Berdasarkan kinerja Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- c. Berlandaskan dokumen Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan pernyataan pernyataan

kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

- d. Dilaksanakan secara konsisten Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut.
 - 1) Obyektif. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
 - 2) Adil. Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.
 - 3) Akuntabel. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.
 - 4) Bermanfaat. Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.
 - 5) Transparan. Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
 - 6) Berorientasi pada tujuan. Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
 - 7) Berorientasi pada proses. Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
 - 8) Berkelanjutan. Penilaian penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus (on going) selama seseorang menjadi guru.
 - 9) Rahasia. Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.

Prosedur PKG berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor sebagai berikut (Surya Darma, 2013) :



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Penilaian kinerja guru di tingkat Sekolah/Madrasah

a. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, penilai kinerja guru maupun guru yang akan dinilai, harus memahami pedoman penilaian kinerja guru yang mencakup:

- 1) Konsep penilaian kinerja guru,
- 2) Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru..
- 3) instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri dari:
 - (a) Format Hasil Pemantauan dan Pengamatan;
 - (b) Format Penilaian Kinerja Guru;

(c) Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru; dan penggunaannya.

4) Tugas dan tanggung jawab penilai dan guru yang akan dinilai,

b. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan evaluasi diri, Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam periode 4 – 6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester.

c. Tahap Pemberian Nilai

Penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi melalui pemantauan dan/atau pengamatan apakah setiap indikator kinerja untuk masing-masing dimensi tugas utama guru dapat teramati dan/atau terpantau.

d. Tahap Persetujuan

Setelah melaksanakan penilaian, penilai wajib memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan bukti catatan untuk setiap kompetensi. Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja, maka keduanya menandatangani berkas laporan penilaian kinerja. Keputusan penilai terbuka untuk diverifikasi. Guru yang dinilai dapat mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian tersebut. Dalam hal ini moderator dapat mengulang pelaksanaan penilaian kinerja guru untuk kompetensi tertentu yang tidak disepakati atau mengulang penilaian kinerja secara menyeluruh. Pengajuan usul penilaian ulang harus dicatat dalam laporan akhir.

Khusus bagi guru yang mengajar di 2 (dua) madrasah atau lebih (guru multi sekolah/madrasah), maka penilaian dilakukan di sekolah/madrasah induk (satuan administrasi pangkal). Meskipun demikian, penilai dapat melakukan pengamatan serta mengumpulkan data dan informasi dari sekolah/madrasah lain tempat guru mengajar atau membimbing. Penilai dan guru yang dinilai melakukan refleksi terhadap hasil penilaian kinerja guru, sebagai upaya untuk perbaikan kualitas kinerja pada periode berikutnya.

e. Tahap Pelaporan

Kepala sekolah/madrasah wajib melaporkan hasil penilaian kinerja guru. Laporan berbentuk hasil penilaian masing-masing indikator kinerja dalam paket instrumen penilaian kinerja guru yang telah dilengkapi dengan hasil kajian berbagai dokumen perencanaan dan dokumen pendukung lain yang relevan dan catatan hasil pengamatan. Untuk kepentingan pendataan dan pengendalian pelaksanaan penilaian kinerja guru dan tindak lanjut pembinaan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan, kepala sekolah/madrasah juga harus melaporkannya secara on line menggunakan sistem yang dirancang secara khusus melalui web site <http://www.ekinerjaguru.org>, dan/atau secara off line jika tidak memiliki fasilitas *online*.

Penjaminan mutu penilaian kinerja guru merupakan serangkaian proses untuk mengidentifikasi keterlaksanaan dan mutu pelaksanaan penilaian kinerja guru di tiap madrasah sehingga seluruh tahap kegiatan mengarah pada tujuan yang diharapkan. Peningkatan penjaminan mutu secara sistem meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring-evaluasi, dan tindak lanjut perbaikan mutu. Sistem penjaminan mutu dapat dilakukan melalui pendekatan monitoring maupun evaluasi. Monitoring dilakukan secara berkala dalam rangka menghimpun data tentang keterlaksanaan program. Penilaian dilakukan untuk mengidentifikasi kinerja penilaian kinerja gurudalam menilai kemajuan kinerja guru secara berkala dan berkelanjutan.

Pelaksanaan penjaminan mutu penilaian kinerja guru meliputi (1) identifikasi tujuan, indikator, dan target penilaian kinerja guru, (2) pengembangan instrumen (3) penerapan instrumen dalam rangka menghimpun data (4) mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data (5) mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta mengidentifikasi penyebab munculnya kekuatan dan kelemahan (6) menyusun

rekomendasi perbaikan mutu berkelanjutan (7) mengembangkan rencana penilaian kinerja guruberikutnya. Oleh karena itu, pelaksanaan penjaminan mutu memerlukan instrumen tersendiri yang disusun oleh penyelenggara penjaminan mutu. Untuk menunjang efektivitas penyelenggaraan, maka penjaminan mutu penilaian kinerja guru memerlukan perencanaan, kalender pelaksanaan, struktur pelaksana, dan alur sistem informasi hasil evaluasi penjaminan mutu sebagai produk kegiatan penjaminan mutu penilaian kinerja guru.

Penilaian Kinerja Guru dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Ibrahim & Rusdiana, 2021). Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self-assesment*). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah : 105. (Sari et al., 2020)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitaskan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Dalam tafsir Kemenag, Allah akan melihat pekerjaan setiap hambanya, yakni memberi penghargaan atas pekerjaan, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaan, dan setiap hamba akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitaskanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.

Kata “amalukum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja atau *performance*. Jadi, ungkapan “sayarallāhu ‘amalukum wa rasūluḥu wal mu’minūn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. (Sari et al., 2020)

Kaitannya dengan penilaian kinerja guru, maka setiap kegiatan yang dilakukan selama menjadi guru akan dipertanggungjawabkan dengan nilai. Semakin tinggi nilai profesi keguruannya maka semakin baik pula kinerja guru dalam mengoptimalkan tugasnya. Ini menjadi Langkah awal pertanggungjawaban hidup di dunia. Apabila terdapat kekurangan dalam penilaian kinerja maka guru wajib berbenah diri dan terus mengembangkan kompetensinya karena setiap orang memiliki sebaik-baiknya potensinya masing-masing sebagaimana dijelaskan dalam Q.S At-Tin : 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِيْ اَحْسَنِ تَقْوِيْمٍ (٤)

Artinya : Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya

Namun pengembangan potensi diri belum tentu secara otomatis tampak. Setiap individu perlu berusaha untuk membangun potensi diri secara bertahap sesuai dengan karakter agar tujuan hidup dapat tercapai termasuk meningkatkan kompetensi dalam berprofesi menjadi guru. Hakikatnya jadi apapun itu, manusia adalah makhluk pembelajar yang masanya sepanjang hayat (Mahrus, 2021).

KESIMPULAN

Penilaian kinerja guru penting dilakukan untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja madrasah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik yang merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas madrasah dalam acuan meningkatkan mutu. Penilaian kinerja dijelaskan dalam Q.S At-Taubah : 105 sebagai bentuk evaluasi dunia dan perlu ada reaksi dari hal tersebut dengan terus belajar meningkatkan potensi diri sebagaimana dijelaskan dalam Q.S At-tin : 4 bahwa manusia hakikatnya wajib belajar sepanjang hayatnya.

SARAN/REKOMENDASI

Penilaian kinerja guru perlu diperhatikan baik itu oleh guru, kepala sekolah/madrasah dan pemerintah. Berlandaskan al-Qur'an, penilaian kinerja guru yang dilaksanakan pemerintah sebaiknya lebih berpegang teguh terhadap prinsip islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Khalid Hs. Pandipa. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1–9.
- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Al-Zarnuji. (tt). Ta'lim al-Muta'allim. Surabaya: Al-Hidayah.
- Betz, F. (2011). *Managing Science, Methodology and Organization of Research* (E. G. Carayannis (ed.)). Springer Science+Business Media.
- Hanum, N. A., Supriyanto, A., & Timan, A. (2020). Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar. *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, 29(1), 38–50. <https://doi.org/10.17977/um009v29i12020p038>
- Ibrahim, T., & Rusdiana, A. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*.
- Jahari, J., & Syarbini, A. (2013). *Manajemen Madrasah*. CV Alfabeta.
- Kirana, D. D. (2018). PENTINGNYA PENGUASAAN EMPAT KOMPETENSI GURU DALAM MENUNJANG KETERCAPAIAN TUJUAN PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR Damax. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. CV. Pustaka Setia.
- Mahrus, M. (2021). Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran dalam Sistem Pendidikan Nasional. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 41–80. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.59>
- Mohamad Nazir. (2005). *Metode Penelitian*. Dhalia.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permana, N. S. (2017). Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 1–8.
- Sari, F., Badrah, N., & Muslimin, M. (2020). Ayat Al-Qur'an Tentang Potensi Manusia.

- Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 1(2), 72–81.
<https://doi.org/10.51672/jbpi.v1i2.5>
- Sahertian, P. A. (2010). *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya Darma. (2013). Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru. *Physics in Medicine and Biology*, 48(8), 1027–1039.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Ramayulis. (2015). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Tasmara, T. (2002). *Etika Kerja dalam Islam*. Jakarta: Gema Insani.