

PENGEMBANGAN MODEL EVALUASI KINERJA GURU PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS KOMPETENSI

Rusdiana Navlia, Syahkeumala Putri

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Madura

Email: rusdiananavlia@iainmadura.ac.id, 23381042104@student.iainmadura.ac.id

Abstrak

Evaluasi merupakan suatu komponen pendidikan yang harus dilaksanakan secara sistematis dan terencana sebagai alat ukur keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran. Penulis membatasi pembahasan evaluasi pendidikan islam dalam artikel ini pada 2 aspek yaitu aspek kinerja guru dan proses pembelajaran. Permasalahan utama yang kerap dibicarakan terkait aspek kinerja guru adalah masalah kualifikasi dan kompetensi guru dan pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan persoalan yang dihadapi dalam proses pembelajaran umumnya terjadi karena rendahnya skill penguasaan teknologi terkini menjadi permasalahan serius pula di era informasi yang serba cepat. Jika sebelumnya pemerintah menetapkan 4 kompetensi dasar yang harus dikuasai guru disamping kualifikasi pendidikan minimal S1 atau D4, maka perlu dikaji secara serius tawaran satu kompetensi baru yang harus dimiliki guru dan tenaga kependidikan yaitu kompetensi penguasaan teknologi.

Kata Kunci: Potret pendidikan, Identifikasi, Konsep Evaluasi

Abstrack

Evaluation is a component of education that must be carried out systematically and planned as a measure of the success of the education and learning process. The author limits the discussion of evaluation of Islamic education in this article to 2 aspects, namely aspects of teacher performance and the learning process. The main problems that are often discussed related to aspects of teacher performance are the problems of teacher qualifications and competencies and the implementation of learning. While the problems faced in the learning process generally occur because of the low skill of mastering the latest technology also becomes a serious problem in the fast-paced information age. If the government previously determined four basic competencies that must be mastered by teachers in addition to a minimum educational qualification of S1 or D4, it is necessary to seriously study the offer of one new competency that must be possessed by teachers and education personnel, namely Technology Mastery Competence.

Keywords: portrait of education, identification, evaluation concept

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No 688

Prefix DOI: Prefix DOI:

10.8734/sindoro.v1i2.360

Copyright: Author

Publish by: SINDORO



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Ada ungkapan di tengah masyarakat kita, bahwa musuh dari kesempurnaan adalah merasa baik. Hal ini bisa dibenarkan mengingat merasa baik seringkali menjadikan seseorang, baik pribadi atau kelompok tak lagi merasa perlu berbenah. Selaras dengan hal itu Umar bin Khatab pernah menyatakan, “hasibu qobla an tuhasabu” (hitunglah diri kalian sebelum datang hari perhitungan). Perilaku bermuhasabah dan mengevaluasi diri dengan tujuan berhati-hati dalam bertindak dan terus melakukan perbaikan telah menjadi akhlak orang-orang utama dalam

perjalanan sejarah. Tak ada satupun di dunia ini yang tak mengalami perubahan kecuali perubahan itu sendiri. Keniscayaan tersebutlah yang menuntut pentingnya upaya muhasabah dan evaluasi.¹

Dalam konteks pendidikan Islam, evaluasi merupakan salah satu komponen dari sistem pendidikan yang harus dilakukan secara sistematis dan terencana sebagai alat untuk mengukur keberhasilan atau target yang akan dicapai dalam proses pendidikan dan pembelajaran (Ramayulis, 1998). Zainal Arifin menyatakan evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu untuk membuat suatu keputusan (Arifin, 2012: 8). Dari pengertian tersebut evaluasi pendidikan bisa pula dimaknai segala bentuk penilaian, pengukuran, penafsiran yang sistematis dan objektif atas tujuan atau target yang telah dicapai dalam proses pendidikan. Landasan evaluasi pendidikan Islam di Indonesia adalah UUD 45 pasal 31 yang diterjemahkan dalam UndangUndang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional.

Badan Nasional Standar Pendidikan kemudian merumuskan 8 standart yang menjadi acuan gerak pelaksanaan evaluasi pendidikan secara menyeluruh.² Dalam pelaksanaannya 8 standart yang meliputi: 1) standart isi; 2) standar proses; 3) standar kompetensi lulusan; 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; 5) standar sarana prasarana; 6) standart pengelolaan; 7) standart pembiayaan pendidikan; dan 8) standar evaluasi/pendidikan tersebut diikuti dengan diterbitkannya beberapa Permendiknas dan Peraturan Menteri Agama (PMA). Kegiatan evaluasi semestinya dilakukan mengacu pada landasan undang-undang serta menyeluruh meliputi 8 standart yang telah dirumuskan BSNP, namun dalam makalah ini penulis akan membatasi pembahasan evaluasi pendidikan Islam pada 2 aspek yang seringkali menjadi isu sentral dan hangat. Kedua aspek yang menjadi fokus makalah ini adalah aspek kinerja guru dan proses pembelajaran.³

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur yang dilakukan secara sistematis dan komprehensif. Penelitian ini memfokuskan pada eksplorasi, analisis, dan sintesis berbagai sumber literatur terkait dengan pengembangan metode penilaian kinerja guru berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Pertama-tama, penelitian ini mengidentifikasi sumber-sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber-sumber ini meliputi jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen-dokumen resmi terkait pendidikan tinggi dan penilaian kinerja guru.

Pemilihan literatur dilakukan secara teliti dan sistematis untuk memastikan keterkaitan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, literatur-literatur yang telah terpilih akan dianalisis secara mendalam. Analisis melibatkan ekstraksi informasi terkait konsep-konsep dasar penilaian kinerja guru, teori-teori terkini dalam penilaian kinerja, dan aspek-aspek kompetensi yang relevan dengan pendidikan tinggi. Data dari literatur tersebut akan diorganisir dan disusun dengan cermat untuk membangun kerangka konseptual penelitian. Selama proses studi literatur, penelitian ini juga mempertimbangkan perbandingan antara metode penilaian kinerja guru yang sudah ada dan konsep-konsep yang teremuka dalam literatur.

Kelebihan, kelemahan, dan hambatan implementasi metode-metode tersebut diidentifikasi untuk membentuk pemahaman yang utuh. Setelah itu, penelitian ini melibatkan tahap sintesis literatur. Dalam tahap ini, berbagai temuan dari literatur digabungkan dan

¹ Nata, Abuddin, 2012, Managemen Pendidikan: MengatasiKelemahan Pendidikan islam di Indonesia, Jakarta : Prenada Media

² Damopoli, Muljono, 2007, Potret Pendidikan islam: Perspektif Pembaharuan Pemikiran dan Gerakan Islam Kontemporer di Indonesia, Jurnal Lentera Pendidikan edisi X - Juni, Makasar : UIN Alaudin Makasar,

³ Ramayulis, 2008, Ilmu Pendidikan Islam, cet ke 10, Jakarta: Kalam Mulia

disusun sedemikian rupa sehingga membentuk landasan teoritis yang kokoh untuk pengembangan metode penilaian kinerja guru berbasis kompetensi. Terakhir, penelitian ini menghasilkan narasi kesimpulan yang merinci temuan-temuan kunci dari studi literatur.

Kesimpulan ini tidak hanya menyajikan gambaran umum, tetapi juga memberikan pandangan yang mendalam terkait dengan pengembangan metode penilaian kinerja guru berbasis kompetensi dan dampaknya terhadap mutu pendidikan tinggi. Kesimpulan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berharga bagi perbaikan sistem penilaian kinerja guru di perguruan tinggi dan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Potret Pendidikan Islam Di Indonesia

Perjuangan umat Islam di Indonesia untuk membangun citra kesetaraan dengan pendidikan umum sebenarnya telah lama dimulai, namun hingga saat ini pendidikan Islam masih saja dikesankan sebagai pendidikan kelas dua di tanah air ini (Asep Totoh Widjaya, 2020). Berikut ini akan diuraikan beberapa perspektif potret pendidikan Islam di Indonesia yang tampak pada aspek kinerja pendidik, proses pembelajaran dan kelembagaannya.

Kinerja Pendidik

Pengertian kinerja dapat dipahami sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensikompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum (Alawiyah, 2013) . Menurut Didi Pianda kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang bermakna prestasi atau bisa pula berarti hasil kerja (Pianda, 2018: 11).

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya. Pendidik selalu menjadi sorotan utama.⁴ dalam isu pendidikan dari masa ke masa. Hal ini dikarenakan pendidik adalah ujung tombak penentu keberhasilan pendidikan. Di antara isu-isu pendidikan yang lain, masalah kinerja pendidik selalu mendapat sorotan utama. Berbagai program dilaksanakan dengan harapan kinerja pendidik akan terus dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya kualitas pendidikan anak bangsa pun akan meningkat pula. Beberapa tokoh merumuskan tentang indikator penilaian kinerja salah satunya adalah rumusan kinerja oleh Uno dan Lamatenggo dalam buku *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator pokok sebagai berikut: (Uno, 2012: 65), 1} Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas, 2} Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik, 3} Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak, 4} Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik, 5} Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti

⁴ Alawiyah, F. (2013). PERAN GURU DALAM KURIKULUM 2013. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(1), 65-74. <https://doi.org/10.46807/ASPIRASI.V4I1.480>

pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran. Salah satu program yang telah diluncurkan pemerintah terkait upaya peningkatan kinerja guru/pendidik adalah program sertifikasi pendidik sejak 2007 lalu. Setelah beberapa tahun berjalan, ternyata program sertifikasi dinilai tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja Guru/pendidik sebagaimana yang diharapkan (Widyawati, 2012: 3).

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amat Jaedun dalam barizi dan Idris (2010) tentang evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa usaha pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik bila dibandingkan dengan kinerja guru sebelum disertifikasi.⁵ Hal ini dapat terjadi bila setelah disertifikasi, kinerja guru menurun karena merasa tidak lagi dinilai, dan tidak ada sanksi. Tabel tentang kinerja Guru tersertifikasi di bawah ini semakin memberi gambaran menurunnya inisiatif kerja Guru penerima sertifikasi dibandingkan mereka yang belum tersertifikasi (Koswara, 2016: 65).

Identifikasi Aspek Kompetensi Guru

Identifikasi Aspek Kompetensi Guru merupakan proses penting dalam memahami karakteristik yang dianggap relevan dan penting bagi seorang guru. Melalui pendekatan yang melibatkan wawancara mendalam dengan pakar pendidikan, administrator sekolah, dan guru, serta penggunaan kuesioner kepada stakeholder pendidikan, sejumlah aspek kompetensi guru telah teridentifikasi sebagai berikut (Alawiyah, 2013): 1} Pengetahuan Subjek: Kemampuan guru dalam memahami dan menguasai materi pelajaran yang diajarkannya. Hal ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang kurikulum yang berlaku dan perkembangan terkini dalam bidang studi yang diajarkan, 2} Keterampilan Mengajar: Kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang efektif. Ini mencakup strategi pengajaran yang beragam, penggunaan teknologi pendidikan, dan kemampuan adaptasi terhadap gaya belajar siswa,⁶ 3} Kemampuan Interpersonal: Keterampilan guru dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan anggota komunitas sekolah. Ini mencakup kemampuan komunikasi yang efektif, empati, kepedulian, dan kerjasama., 4} Manajemen Kelas: Kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung, serta menerapkan disiplin yang konsisten. Ini termasuk pengelolaan waktu, ruang, dan sumber daya untuk menciptakan atmosfer belajar yang positif, 5} Penilaian dan Evaluasi: Kemampuan guru dalam mengevaluasi kemajuan belajar siswa secara objektif dan memadai, serta menggunakan data evaluasi untuk menginformasikan praktik pengajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa,⁷ 6} Pengembangan Profesional: Komitmen guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, partisipasi dalam kegiatan profesional, dan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka, 7} Kontribusi terhadap Lingkungan Sekolah: Keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, komite sekolah, atau inisiatif yang mendukung perkembangan sekolah secara keseluruhan. Ini mencakup kolaborasi dengan rekan kerja, partisipasi dalam pengembangan kurikulum, dan kontribusi positif terhadap budaya sekolah.

Melalui pemahaman yang mendalam terhadap aspek-aspek kompetensi ini, sekolah dapat mengembangkan program pengembangan profesional yang tepat dan mendukung guru dalam memenuhi tuntutan kompleks dunia pendidikan.⁸

⁵ Anita, A., Hasan, M., Warisno, A., Anshori, M. A., & Andari, A. A. (2022). Pesantren, Kepemimpinan Kiai, dan Ajaran Tarekat sebagai Potret Dinamika Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 509-524. <https://doi.org/10.37680/SCAFFOLDING.V4I3.1955>

⁶ Mulyana, Aina, 2012, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru <https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru.html>

⁷ Prastowo, Andi, 2012, Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif, Yogyakarta : Diva Press

⁸ Pianda, Didi, 2012, Kinerja Guru: kompetensi Guru, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, Sukabumi : CV Jejak

Konsep Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidikan

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu atau konsep evaluasi. Konsep evaluasi di sini mencakup syarat sistem evaluasi, prinsip pelaksanaan, aspek yang dinilai dalam evaluasi, dan perangkat pelaksanaan evaluasi.

Syarat-syarat sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik diperlukan untuk memperoleh hasil evaluasi yang benar dan tepat. Syarat-syarat tersebut antara lain: 1} Valid. Aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lainnya yang relevan dengan fungsi sekolah, 2} Reliabel. Mempunyai tingkat kepercayaan tinggi bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang tenaga pendidik yang dievaluasi kinerjanya oleh siapa pun dan kapanpun, 3} Praktis. Dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.⁹

Prinsip-prinsip pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik digunakan agar hasil pelaksanaan dan evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat dipertanggungjawabkan. Adapun prinsip-prinsipnya diantaranya: a} Berdasarkan ketentuan. Evaluasi kinerja tenaga pendidik harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku, b} Berdasarkan kinerja. Aspek yang dinilai dalam evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru/tenaga pendidik sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, c} Berdasarkan dokumen PK Guru. Penilaian, guru/tenaga pendidik yang dinilai, dan unsur lain yang terkait dalam proses evaluasi kinerja tenaga pendidik harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik, terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru/tenaga pendidik dan unsur lain yang terlibat dalam proses evaluasi mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam evaluasi, d} Dilaksanakan secara konsisten. Dilaksanakan teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif¹⁰ di awal tahun dan penilaian sumatif¹¹ di akhir tahun dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: a} Objektif. Evaluasi kinerja tenaga pendidik dilaksanakan secara objektif sesuai dengan kondisi nyata guru/tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas sehari-hari, b} Adil. Evaluator/penilai kinerja tenaga pendidik memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru/tenaga pendidik yang dievaluasi, c} Akuntabel. Hasil pelaksanaan evaluasi dapat dipertanggung jawaban, d} Bermanfaat. Evaluasi kinerja tenaga pendidik bermanfaat bagi guru/tenaga pendidik dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya, e} Transparan. Proses evaluasi kinerja tenaga pendidik memungkinkan bagi evaluator/penilai, guru/tenaga pendidik yang dievaluasi dan pihak lain yang berkepentingan,

⁹ Tiga persyaratan ini {valid, reliable, dan praktis} sesuai pada Permendiknas No. 20 Tahun 2007 Tanggal 11 Juni 2007 tentang standar penilaian pendidikan. Lihat: Musriadi, *Profesi Kependidikan Secara Teoretis dan Aplikatif: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik* {Yogyakarta: Deepublish, 2018}, 74,

¹⁰ Penilaian yang memberikan informasi diagnostik tentang tingkat pencapaian yang dinilai/dievaluasi. Menurut Harlen {2013} penilaian formatif ini disebut dengan “*Assessment for Learning*” {AFL}, karena penilaian formatif dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh bukti yang nantinya digunakan untuk merefleksi dan menentukan bagaimana cara atau langkah berikutnya dalam memperbaiki proses pembelajaran sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Lihat: Kadek Ayu Astiti, *Evaluasi Pembelajaran* {Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2017}, 12-13.

¹¹ Penilaian ini ditunjukan untuk mengetahui dan menentukan apakah yang dinilai/dievaluasi telah memperoleh tingkat kompetensi yang mumpuni atau sesuai kemampuan yang diharapkan setelah mengikuti program pembelajaran. Penilaian sumatif disebut dengan “*Assessment of Learning*”. {AOL}, yang berarti penilaian ini melibatkan proses menyimpulkan dengan meninjau hasil belajar dalam periode waktu tertentu. Lihat: Astiti, *Evaluasi Pembelajaran.*, 14.

untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan evaluasi tersebut, f} Praktis. Penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan secara mudah tanpa mengabaikan prinsip-prinsip lainnya, g} Berorientasi pada tujuan. Evaluasi berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan, h} Berorientasi pada proses. Evaluasi kinerja tenaga pendidik tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru/tenaga pendidik dapat mencapai hasil tersebut, i} Berkelanjutan. Evaluasi-evaluasi kinerja tenaga pendidik dilaksanakan secara periodic, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru/tenaga pendidik, j} Rahasia. Hasil evaluasi hanya boleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.¹²

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model penilaian kinerja guru yang berbasis kompetensi sebagai upaya untuk meningkatkan akuntabilitas dalam pendidikan. Melalui serangkaian proses pengumpulan data, analisis, validasi, dan implementasi percobaan, berbagai temuan dan kontribusi penting telah diperoleh. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini: Berdasarkan identifikasi aspek kompetensi guru yang relevan, telah berhasil dikembangkan sebuah model penilaian kinerja guru yang komprehensif dan berbasis kompetensi.

Model ini memuat indikator-indikator penilaian yang terkait dengan setiap aspek kompetensi yang diidentifikasi, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kualitas kinerja seorang guru. Model penilaian kinerja guru yang dikembangkan telah melalui proses validasi yang teliti melalui diskusi kelompok terfokus dengan tim ahli pendidikan. Validasi ini memperkuat kevalidan dan kehandalan model, serta memberikan arahan untuk perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut. Model penilaian kinerja guru yang telah divalidasi kemudian diimplementasikan secara percobaan di beberapa sekolah sebagai langkah awal untuk menguji keefektifan dan kevalidan model tersebut. Selama proses implementasi, dilakukan pemantauan yang cermat terhadap respons dan hasil dari penggunaan model oleh guru dan administrator sekolah. Pengembangan model penilaian kinerja guru yang berbasis kompetensi memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan akuntabilitas guru.

Model ini bukan hanya sekadar alat evaluasi, tetapi juga instrumen untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para guru, serta upaya untuk memastikan bahwa setiap anak mendapatkan pendidikan berkualitas yang mereka layakkan. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan model penilaian kinerja guru yang berbasis kompetensi merupakan langkah penting dalam meningkatkan akuntabilitas dalam pendidikan. Selanjutnya, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan metode penilaian kinerja guru yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan masa kini.

DAFTAR PUSTAKA

- Nata, Abuddin, 2012, *Managemen Pendidikan: MengatasiKelemahan Pendidikan islam di Indonesia*, Jakarta : Prenada Media
- Damopoli, Muljono, 2007, *Potret Pendidikan islam: Perspektif Pembaharuan Pemikiran dan Gerakan Islam Kontemporer di Indonesia*, Jurnal Lentera Pendidikan edisi X - Juni, Makasar : UIN Alaudin Makasar,
- (Ramayulis, 1998), *Ilmu Pendidikan Islam*, cet ke 10, Jakarta: Kalam Mulia
- (AlawiAlawiyah, 2013). PERAN GURU DALAM KURIKULUM 2013. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(1), 65-74. <https://doi.org/10.46807/ASPIRASI.V4I1.480>

¹² Suorayitno, *Pedoman dan Penyusunan Pengembangan Diri.*, 66-68.

Anita, A., Hasan, M., Warisno, A., Anshori, M. A., & Andari, A. A. (2022). Pesantren, Kepemimpinan Kiai, dan Ajaran Tarekat sebagai Potret Dinamika Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 509-524. <https://doi.org/10.37680/SCAFFOLDING.V4I3.1955>

(Riadi Muchlisin, 2021), Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru <https://ainamulyana.blogspot.co> m/2012/02/kinerja-guru.html

(Prastowo, 2015), *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*, Yogyakarta : Diva Press

Pianda, Didi, 2012, *Kinerja Guru: kompetensi Guru, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah*, Sukabumi : CV Jejak

Tiga persyaratan ini {valid, reliable, dan praktis} sesuai pada Permendiknas No. 20 Tahun 2007 Tanggal 11 Juni 2007 tentang standar penilaian pendidikan. Lihat: Musriadi, *Profesi Kependidikan Secara Teoretis dan Aplikatif: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik* {Yogyakarta: Deepublish, 2018}, 74,

Penilaian yang memeberikan informasi diagnostik tentang tingkat pencapain yang dinilai/dievaluasi. Menurut Harlen {2013} penilaian formatif ini disebut dengan “*Assessment for Learning*” {AFL}, karena penilaian formatif dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh bukti yang nantinya digunakan untuk merefleksi dan menentukan bagaimana cara atau langkah berikutnya dalam memperbaiki proses pembelajaran sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Lihat: Kadek Ayu Astiti, *Evaluasi Pembelajaran* {Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2017}, 12-13.

Penilaian ini ditunjukan untuk mengetahui dan menentukan apakah yang dinilai/dievaluasi telah memperoleh tingkat kompetensi yang mumpuni atau sesuai kemampuan yang diharapkan setelah mengikuti program pembelajaran. Penilaian sumatif disebut dengan “*Assessment of Learning*”. {AOL}, yang berarti penilaian ini melibatkan proses menyimpulkan dengan meninjau hasil belajar dalam periode waktu tertentu. Lihat: Astiti, *Evaluasi Pembelajaran.*, 14.

(Suprayitno, 2019), *Pedoman dan Penyusunan Pengembangan Diri.*, 66-68.