

Model Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berdasarkan Regulasi dan Nilai-Nilai Islam

Nuridin^{1✉} Ira Alia Maerani^{2✉}

Universitas Islam Sultan Agung Semarang¹²

Email : nuridin@unissula.ac.id¹ ira.alia@unissula.ac.id²

Received: 2022- 08 - 21; Accepted: 2022- 09 - 26; Published: 2022- 09 - 28

ABSTRACT

This study revealed the performance assessment model of Sultan Agung Islamic Elementary School managed by the Sultan Agung Waqf Foundation (YBWSA). As an Islamic school, the vision based on Islamic values stated in the Qur'an. This vision also underlies the entire operational process of the school, including the establishment of teacher performance assessments. In addition, teacher performance appraisal refers to the applicable laws and regulations. This research was conducted by implementing a qualitative approach. The informants of the study were the Head of the Secretariat for Primary and Secondary Education, the official assessor for teachers at the Sultan Agung Islamic Elementary School. Data was collected through interviews, observation, and documentation. Meanwhile, the analysis was carried out through a qualitative descriptive, which was intended to obtain an overview of the teacher performance appraisal model of Sultan Agung Islamic Elementary School.

The results of the study stated that Sultan Agung Islamic Elementary School had established a trustworthy and professional teacher profile. This profile evaluated through a teacher performance appraisal model based on Islamic regulations and values. The aspects of assessment and indicators are compiled and used as a guidance in assessing teacher performance. The application of assessment model performed effective for the teacher performance appraisal model.

Keywords: Assessment, Performance, Teachers, Islamic Values

ABSTRAK

Penelitian ini ingin mengungkap model penilaian kinerja guru Sekolah Dasar Islam Sultan Agung yang dikelola oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA). Sebagai sekolah Islam, visi yang ditetapkan mendasarkan pada nilai-nilai Islam yang terdapat dalam Al-Quran. Visi ini pula yang melandaskan keseluruhan proses operasional sekolah termasuk dalam melakukan penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru juga mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekertariat Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah, Pejabat penilai guru SD Islam Sultan Agung. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis dilakukan melalui deskriptif kualitatif yang dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang model penilaian kinerja guru SD Islam Sultan Agung.

Hasil penelitian menyebutkan, SD Islam Sultan Agung telah menetapkan profil guru amanah dan professional. Profile ini dievaluasi melalui model penilaian kinerja guru yang mendasarkan pada regulasi dan nilai-nilai Islam. Aspek penilaian dan indikator disusun dan dijadikan panduan dalam melakukan penilaian kinerja guru. Model penilaian ini efektif diterapkan sebagai model penilaian kinerja guru.

Kata Kunci: *Penilaian, Kinerja, Guru, Nilai-Nilai Islam*

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengantarkan banyak perubahan dalam berbagai aspek, tak terkecuali pendidikan. Perubahan yang sangat dirasakan terutama terjadi pada pergeseran nilai yang berimbas pada pergeseran budaya dan pada gilirannya merubah perilaku secara komunal.

Perubahan perilaku dimaksud adalah semakin praktisnya gaya hidup. Aktifitas yang semula dilakukan secara manual kini bermigrasi menjadi serba digital. Fasilitas hidup dan interaksi sosial dari mulai bangun tidur sampai jelang tidur nyaris dilakukan dengan digitalisasi.

Fenomena ini makin dikuatkan seiring dengan pandemi virus corona atau covid-19 yang melanda dunia sejak 2020 lalu. Satu tahun lebih pandemic covid-19 menerjang hampir seluruh negara telah memberikan dampak yang sangat kuat pada pola hidup. Kehidupan sosial berubah drastis. Semua serba digital, semua serba berjarak, termasuk dalam proses pembelajaran.

Padahal tidak semua aspek bisa dilakukan secara digital apalagi proses pembelajaran. Belajar butuh interaksi yang melibatkan emosi, keteladanan dan penanaman nilai-nilai. Belajar butuh guru untuk memerankannya. Guru yang akan menjadi teman belajar, pembimbing yang sabar, motivator yang membangkitkan, pendidik yang penyayang, dan pengajar yang memahami. Guru juga menjadi teladan utama peserta didik, di samping kedua orang tuanya di rumah. Keteladanan guru bersifat menyeluruh, baik dalam keimanan, akhlak, ilmu dan perilakunya.

Idealitas sosok guru yang memerankan banyak fungsi dalam proses pembelajaran tersebut saat ini sedang diuji dengan proses pembelajaran yang berjarak akibat pandemi. Kerja guru menjadi berubah total. Pola pembelajaran yang berjarak juga semakin mempersempit ruang interaksi. Kerja para guru lebih banyak dilakukan dari rumah. Padahal proses belajar mengajar menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.¹

Oleh karena itu ikhtiar untuk tetap menjaga konsistensi kerja guru perlu dilakukan. Motivasi kerja perlu terus dilakukan. Membangun *team work* dalam melakukan inovasi kerja di masa pandemi ini terus dilanjutkan.

Proses untuk menjaga ritme kerja guru agar tetap baik dan bermutu di antaranya dilakukan dengan penilaian kinerja guru. Upaya ini akan mengontrol

¹ Siti Fatimah., and Umi Mahmudah, 'Pengukuran Efisiensi Kinerja Sekolah Dasar Lewat Model Data Envelopment Analysis', *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 36.2 (2017), 233-243.

tidak saja ritme kerja guru tetapi juga motivasi, inovasi dan kreatifitas guru dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang bermutu meskipun pada masa pandemi dilakukan secara *online*. Mengingat kegiatan evaluasi (penilaian) dilaksanakan bukanlah untuk mencari kesalahan atau kelemahan berdasarkan hasil penilaian terhadap suatu objek atau program yang dievaluasi, namun yang terpenting adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas suatu objek dapat berjalan dengan baik dan mengetahui kelemahan yang menyebabkan suatu objek atau program tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga perlu diberikan suatu rekomendasi untuk dapat dilakukan perbaikan ataupun penyempurnaan dari kelemahan-kelemahan yang ditemukan tersebut.²

Pemikiran inilah yang melandasi Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) yang mengelola Sekolah Dasar berjumlah lima sekolah ini perlu melakukan penilaian kinerja guru. Sebagai yayasan penyelenggara pendidikan Islam, maka sudah barang tentu proses penilaian kinerja tidak saja mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun juga mendasarkan atas nilai-nilai Islam sebagai basis proses penilaiannya. Dengan kalimat lain, penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu pada ukuran-ukuran kinerja berdasarkan kompetensi sesuai peraturan perundangan dan meningkatnya pemahaman dan pengamalah agama serta meningkatnya kinerja kademik.

Bertolak dari dari latar belakang tersebut, permasalahannya adalah bagaimanakah model penilaian kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Islam Sultan Agung berdasarkan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai Islam?

METODOLOGI PENELITIAN

1. Kebutuhan Data

Data yang diperlukan	Sumber Data
Literatur kinerja guru	Artikel dalam jurnal, majalah ilmiah, text book dll
Data umum tentang SD Islam Sultan Agung	Dokumen profile SD Islam Sultan Agung
Pelaksanaan Penilaian kinerja	Dokumentasi, observasi

² Dewa Gede Hendra Divayana, 'Evaluasi Pemanfaatan E-Learning Menggunakan Model CSE-UCLA', *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 36.2 (2017), 280-289.

guru SD Islam Sultan Agung	
----------------------------	--

2. Informan

Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekertariat Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah, Pejabat penilai guru SD Islam Sultan Agung

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi

4. Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh dari studi pendahuluan. Penggunaan analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang penilaian kinerja guru SD Islam Sultan Agung

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penilaian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³⁴

Kinerja bila *equivalen* dengan kata *performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁵

Jadi substansi makna kinerja bermuara pada pencapaian hasil kerja seseorang sehingga tujuan institusi tercapai dengan cara-cara yang legal, tidak melanggar ketentaun hukum. kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan

³ Veithzal Rivai., and Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).

⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1999).

⁵ Rivai.

suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.

Sedangkan kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non-materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Kamus besar bahasa Indonesia susunan WJS Poerdarminta mengemukakan bahwa kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu. Pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Toto Tasmara, mendefinisikan makan dan bekerja bagi seorang Muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia memanusiation dirinya.⁶

Lebih lanjut dikatakan bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah Swt.

Maka bekerja dalam konteks dunia kependidikan berarti seluruh aktifitas yang bernilai pendidikan yang bertujuan membantu peserta didik untuk dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohaninya melalui aktualisasi penguasaan ilmunya sehingga terwujud prestasinya yang optimal sebagai bentuk pengabdian dirinya kepada Allah.

Bekerja di dunia pendidikan berarti melaksanakan aktifitas yang terarah, sistemik, terukur, dan akuntabel sebagai bagian dari amanah mengantarkan pribadi-pribadi mulia dan unggul dalam rangka membangun peradaban manusia yang mulia.

Komponen penting dalam dunia pendidikan sebagai subyek yang melaksanakan aktifitas pendidikan adalah guru. Guru sebagaimana termuat dalam pasal 1 nomor 1 Undang-Undang Nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2004).

pendidikan menengah.

Sebagai tenaga profesional yang membutuhkan keahlian, guru memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk mengemban amanah pendidikan. Sehingga memiliki wewenang, tugas dan kepercayaan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.⁷

Menjalankan aktifitasnya sebagai guru membutuhkan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan. Mengingat suasana lingkungan kerja memiliki tingkat urgensi yang tinggi dan berbanding lurus dengan tingkat kinerja pegawai.

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Interaksi keseharian antara atasan dan bawahan akan membentuk relasi yang produktif dan saling menguatkan jika masing-masing pihak bekerja berlandaskan aturan dan semangat yang didasari atas nilai-nilai ketulusan. Relasi produktif dan saling menguatkan ini pada gilirannya akan membentuk grafik yang positif dalam konteks peningkatan kinerja guru.

Mengingat substansi makna kinerja berarti hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya, maka perlu dilakukan penilaian sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh seseorang benar-benar optimal. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Sementara definisi penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.⁸

⁷ Abdul Wahab., and Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).

⁸ Schuler., and Jackson, *Human Resource Management Positioning for the 21st Century* (New York: West Publishing Company, 1996).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Pengertian Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap 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 pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu. Menurut Robbins dalam Rivai dan Basri, menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

1. Tugas individu
2. Perilaku individu, dan
3. Ciri individu⁹

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

B. Tujuan Penilaian Kinerja

Schuler dan Jackson, menjelaskan bahwa sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori, yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu
3. Pemeliharaan sistem
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi

⁹ Rivai.

peningkatan¹⁰

Efektifitas dari penilaian kinerja diatas yang dikategorikan dari dua puluh macam tujuan penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran bisnis strategis yang ingin dicapai. Oleh sebab itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan, yaitu:

- a. Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi
- b. Menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup
- c. Mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan
- d. Evaluasi kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempertinggi dan mempermudah strategi
- e. Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru¹¹

C. Nilai-Nilai Islam

Nilai-nilai agama Islam memuat aturan-aturan Allah yang antara lain meliputi aturan yang mengatur tentang hubungan manusia dengan Allah, hubungan manusia dengan manusia, dan hubungan manusia dengan alam secara keseluruhan.¹² Manusia akan mengalami ketidak-nyamanan, ketidakharmonisan, ketidaktentraman, atau mengalami permasalahan dalam hidupnya, jika dalam menjalin hubungan-hubungan tersebut terjadi ketimpangan atau tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Allah.

Nilai-nilai Islam terdiri atas nilai aqidah, nilai ibadah dan nilai akhlak. Ketiganya merupakan satu kesatuan yang secara komprehensif wajib dimiliki oleh setiap Muslim.

Nilai-nilai aqidah mengajarkan manusia untuk percaya akan adanya Allah Yang Maha Esa dan Maha Kuasa sebagai Sang pencipta alam semesta, yang akan senantiasa mengawasi dan memperhitungkan segala perbuatan manusia di dunia. Dengan merasa sepenuh hati bahwa Allah itu ada dan Maha Kuasa, maka manusia akan lebih taat untuk menjalankan segala sesuatu yang telah

¹⁰ Schuler.

¹¹ Mathis., and Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

¹² Toto Suryana, *Pendidika Agama Islam* (Bandung: Tiga Mutiara, 1996).

diperintahkan oleh Allah dan takut untuk berbuat dhalim atau kerusakan di muka bumi ini.

Nilai-nilai ibadah mengajarkan pada manusia agar dalam setiap perbuatannya senantiasa dilandasi hati yang ikhlas guna mencapai ridho Allah. Pengamalan konsep nilai-nilai ibadah akan melahirkan manusia-manusia yang adil, jujur, dan suka membantu sesamanya.

Nilai-nilai akhlak mengajarkan kepada manusia untuk bersikap dan berperilaku yang baik sesuai norma atau adab yang benar dan baik, sehingga akan membawa pada kehidupan manusia yang tenteram, damai, harmonis, dan seimbang.

D. Model Penilaian Kinerja Guru SD Islam Sultan Agung

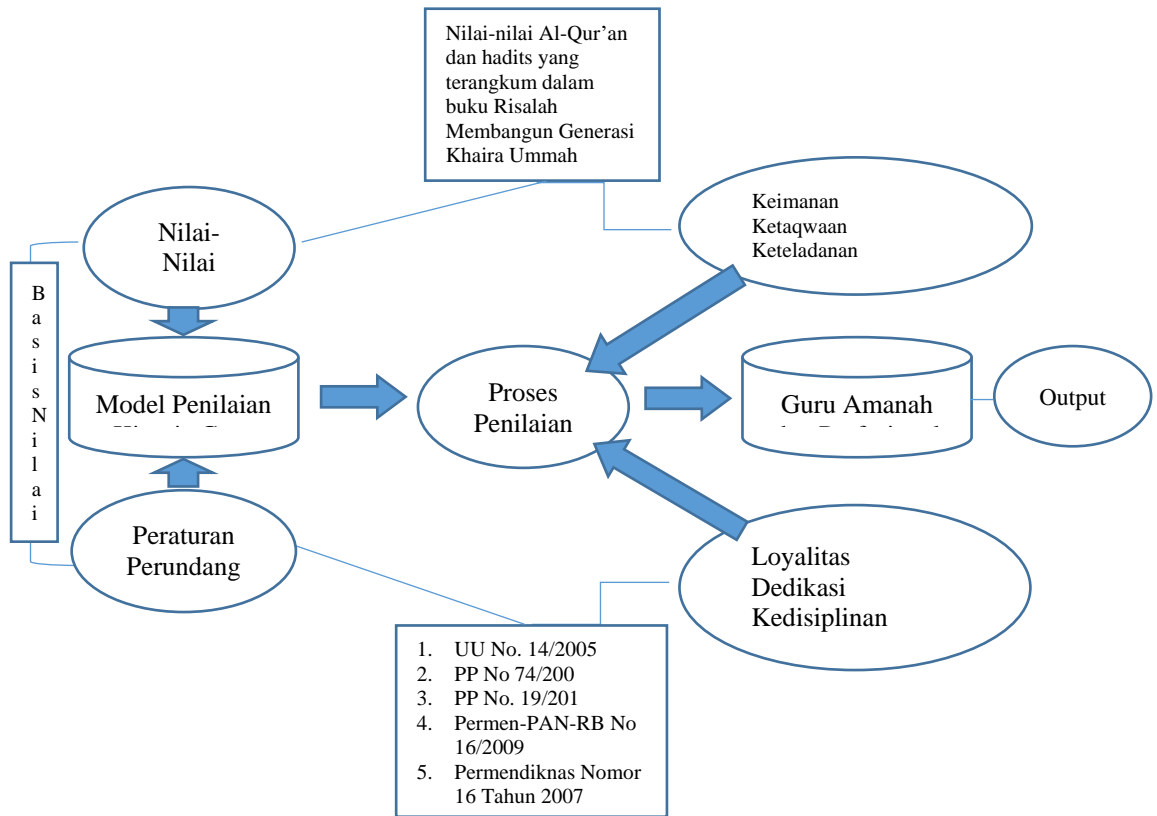
Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung sebagai penyelenggara Sekolah Dasar (SD) Islam Sultan Agung telah berkomitmen untuk berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Peran tersebut ditunjukkan dengan mendirikan beberapa sekolah dari tingkat Play Group sampai dengan Sekolah Menengah Atas.

Ikhtiar melaksanakan peran yang dilakukan oleh YBWSA adalah dengan menetapkan visi sekolah-sekolah yang diselenggarakannya, termasuk SD Islam Sultan Agung. penetapan visi SD Islam Sultan Agung yang diringkas menjadi satu tag line Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah membawa konsekuensi bahwa YBWSA akan senantiasa berpedoman pada nilai-nilai Islam dalam penyelenggaraan pendidikannya, termasuk dalam melakukan penilaian kinerja terhadap para guru.

Penilaian kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Islam Sultan Agung di lingkungan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung mendasarkan pada ukuran-ukuran kerja dengan menggunakan panduan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan nilai-nilai Islam. Panduan nilai-nilai Islam ini dimaksudkan agar empat kompetensi (Paedagogik, Kepribadian, Profesional dan Sosial) yang diamanahkan oleh Undang-Undang Nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dapat diwujudkan. Terlebih sekolah ini mencantumkan kata Islam sebagai identitasnya.

Penilaian kinerja guru SD Islam Sultan Agung sebagaimana dimaksud digambarkan dalam model sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penilaian Kinerja Guru



Berdasarkan gambar Model Penilaian Guru SD Islam Sultan Agung dapat dijelaskan bahwa *profile* guru SD Islam Sultan Agung yang diharapkan adalah *profile* guru yang amanah dan professional. Guru yang amanah dan professional akan dicapai jika telah memenuhi unsur-unsur nilai, yakni beriman, bertakwa, menjadi teladan, memiliki loyalitas, dedikasi, kedisiplinan dan ketrampilan mengajar yang baik.

Unsur-unsur tersebut harus melekat pada pribadi guru, sehingga penilaian kinerja guru mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan nilai-nilai Islam. berbasis pada nilai-nilai Islam sebagai acuan pedoman nilai keimanan dan akhlak guru sebagaimana amanah UU Nomer 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Basis berikutnya adalah perundang-undangan yang terkait dengan pendidikan dan guru.

Adapun dokumen yang digunakan sebagai pedoman dalam penilaian kinerja guru terdiri atas:

1. Rumusan visi, misi dan tujuan sekolah
2. Buku Risalah membangun Generasi Khaira Ummah
3. Budaya Akademik Sekolah
4. Peraturan-peraturan yang meliputi:
 - a. UU No. 14/2005
 - b. PP No 74/200
 - c. PP No. 19/201
 - d. Permen-PAN-RB No 16/2009
 - e. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007

Sedangkan Pedoman dan aspek penilaian kinerja guru sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1
Pedoman dan Aspek Penilaian Kinerja

Pedoman	Komponen	Aspek	Instrumen Tes	Indikator Hasil
1. Visi, misi dan tujuan sekolah	Ruhiah berdasarkan	Iman-Taqwa	Praktek, Tes tulis, wawancara	Memenuhi standar kinerja rata-rata nilai B
		Keteladanan		
2. Buku Risalah membangun Generasi Khaira Ummah	Nilai-Nilai Islam	Amanah	Pengamatan, dokumen, wawancara	Memenuhi standar kinerja rata-rata nilai B
		Kompetensi berdasarkan		
3. Peraturan-Perundangan	Peraturan Perundangan	Loyalitas	wawancara	Memenuhi standar kinerja rata-rata nilai B
		Dedikasi		
		Kedisiplinan		
		ketrampilan mengajar		

Diolah dari Dokumen Bidang
Pendidikan Dasar dan Menengah YBWSA

Kesetiaan, ketaatan, dan *variable* lain dari kinerja para pegawai Dikdasmen YBWSA secara reguler bisa dilakukan melalui penilaian DP3. Namun secara

reguler pula dilakukan penilaian keagamaannya melalui beberapa aspek yang bisa diukur, di antaranya:

1. Penguasaan baca tulis Al-Qur'an, apakah mengalami peningkatan atau tidak
2. Ketaatan beribadah melalui pembiasaan salat berjamaah, setidaknya pada saat berada di sekolah
3. Ketaatan beribadah melalui kebiasaan berbusana Islami, setidaknya ketika masih berada di sekolah
4. Pembudayaan *iqra'*, budaya membaca dan menulis serta kreatifitas lain dalam bidang keilmuan
5. Keaktifan dalam berpartisipasi meningkatkan kualitas pelaksanaan Budaya Sekolah atau Akademik Islam

Sedangkan aspek lain yang dilakukan penilaian kinerja adalah diukur melalui parameter sejauhmana para siswa mengalami peningkatan prestasi akademik. Pada point ini hal-hal yang menjadi parameter adalah:

- a) Prosentase kelulusan Ujian Nasional
- b) Peningkatan nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)
- c) Prosentasi jumlah siswa yang melanjutkan studi di internal YBWSA

Semakin banyak siswa yang melanjutkan studi di lingkungan YBWSA berarti semakin baik kinerjanya. Dengan asumsi bahwa YBWSA dengan visi *Bismillah* membangun generasi *khaira ummah* perlu terus disebarakan ke masyarakat luas. Sehingga semakin banyak siswa, semakin banyak kesempatan mencetak generasi-generasi terbaik.

E. Pembahasan Penilaian Kinerja Guru SD Islam Sultan Agung Berdasarkan Regulasi dan Nilai-Nilai Islam

Penilaian kinerja guru SD Islam Sultan Agung dimaksudkan agar para guru benar-benar memiliki keimanan dan ketaqwaan serta keteladanan dan sikap amanah. Penilaian ini juga dimaksudkan juga agar guru memiliki loyalitas, dedikasi, kedisiplinan, dan ketrampilan mengajar serta kompeten di dalam melaksanakan tugasnya secara professional. Hal ini sesuai dengan amanah yang tertulis dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomer 74 tahun 2008 tentang Guru jo. Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2017 tentang Guru terutama yang mengatur tentang kompetensi guru.

Hal ini juga sesuai dengan Indikator penilaian kinerja guru seperti yang

terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, (2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, (3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, (4) Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Aspek penilaian kinerja guru mencakup aspek keimanan, ketakwaan, dan profesionalitas guru yang rinciannya terdapat pada table 1 di atas. Aspek penilaian ini menjadi modal berharga dalam meningkatkan kinerja guru terutama pada pemberian pelayanan yang baik pada siswa dan stakeholders lainnya. Aspek penilaian kinerja guru yang dapat meningkatkan pelayanan pendidikan sangat diperlukan, sebagaimana Barata, mengemukakan bahwa untuk menilai apakah kinerja seseorang atau sekelompok orang dikatakan efektif atau tidak dapat dilihat dari sistem pelayanan yang diberikannya.¹³ Mengingat pelayanan merupakan indikator utama dalam menilai efektif tidaknya kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, terutama organisasi pemerintahan.

Pernyataan tersebut, diperkuat oleh Kempa, yang mengatakan bahwa kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar.¹⁴

Demikian juga Abbas, mengemukakan bahwa dasarnya kinerja lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.¹⁵

Dengan demikian maka, penilaian kinerja guru merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam mengukur kemampuan guru dalam memberikan pelayanan terbaik, mengingat figur guru merupakan figur sentral yang

¹³ Atep Adya Barata, *Dasar-Dasar Pelayanan Prima* (Jakarta: Komputindo, 2003).

¹⁴ Rudolf Kempa, 'Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres, dan Kinerja Guru', *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 16.1 (2009), 102-202.

¹⁵ Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: Gramedia, 2017).

berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa baik yang bersifat akademik terlebih non akademik, yakni terbentuknya pribadi yang beriman, bertaqwa, berilmu dan berakhlakul karimah sebagaimana tujuan pendidikan nasional tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang Nomer 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyebutkan bahwa SD Islam Sultan Agung telah menetapkan profile guru yang amanah dan professional. Profil ini dievaluasi melalui model penilaian kinerja guru yang dilaksanakan dengan mendasarkan regulasi dan nilai-nilai Islam. Aspek penilaian dan indikator telah disusun dan dijadikan panduan dalam melakukan penilaian kinerja guru.

Model yang dikembangkan dalam Penilaian Kinerja Guru SD efektif digunakan dalam membentuk keimanan, akhlak mulia, kompetensi guru sebagaimana diamanahkan dalam perauran perundang-undangan yang berlaku terkait dengan pendidikan dan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: Gramedia, 2017)
- Barata, Atep Adya, *Dasar-Dasar Pelayanan Prima* (Jakarta: Komputindo, 2003)
- Divayana, Dewa Gede Hendra, 'Evaluasi Pemanfaatan E-Learning Menggunakan Model CSE-UCLA', *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 36.2 (2017), 280-289
- Fatimah, Siti., and Mahmudah, Umi, 'Pengukuran Efisiensi Kinerja Sekolah Dasar Lewat Model Data Envelopment Analysis', *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 36.2 (2017), 233-243
- Kempa, Rudolf, 'Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres, dan Kinerja Guru', *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 16.1 (2009), 102-202
- Mathis., and Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006)
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan

Angka Kreditnya

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Peraturan Pemerintah Nomer 74 Tahun 2008 tentang Guru jo Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 tentang Guru

Rivai, Veithzal., and Basri, Ahmad Fawzi Mohd, *Performance Appraisal* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005)

Schuler., and Jackson, *Human Resource Management Positioning for the 21st Century* (New York: West Publishing Company, 1996)

Suryana, Toto, *Pendidika Agama Islam* (Bandung: Tiga Mutiara, 1996)

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2004)

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1999)

Wahab, Abdul., and Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011)