

PENILAIAN PRESTASI KERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PERSPEKTIF ISLAM DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Muhammad Tarmizi¹, Rizka Damayanti², Tuti Adriani³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

¹tarmizihusnul@gmail.com

²rizka.damay2002@gmail.com

³tutiandriani@uin-suska.ac.id

Abstrak

Penilaian prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek fundamental dalam manajemen pendidikan untuk mengoptimalkan kualitas pendidikan. Namun, sistem evaluasi konvensional belum sepenuhnya mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam penilaian kinerja. Penelitian ini menggunakan perspektif Islam yang menekankan integrasi nilai-nilai akhlaqul karimah dengan kompetensi profesional, berdasarkan prinsip keadilan ('*adl*), transparansi (*shafahiyyah*), dan pertanggungjawaban (*mas'uliyah*). Pendekatan deskriptif analitis melalui kajian literatur terhadap sumber akademik, kebijakan pemerintah, dan referensi keislaman untuk menganalisis konsep penilaian prestasi kerja dari perspektif Islam. Temuan menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja yang efektif harus menggabungkan aspek profesional dengan nilai-nilai islami. Islam memberikan kerangka komprehensif untuk evaluasi kinerja yang tidak hanya mengukur pencapaian akademik tetapi juga dimensi spiritual dan moral pendidik. Implementasi nilai-nilai Islam dalam sistem penilaian prestasi dapat menghasilkan pendidik yang kompeten secara akademik sekaligus berintegritas spiritual, sehingga mampu menjadi teladan dan berkontribusi pada pembentukan generasi berkarakter mulia sesuai tujuan pendidikan nasional.

Kata kunci: penilaian prestasi, pendidik, perspektif Islam, manajemen Pendidikan

Abstract

*Performance assessment of educators and education personnel is a fundamental aspect of education management to optimize the quality of education. However, the conventional evaluation system has not fully integrated spiritual values in performance appraisal. This research uses an Islamic perspective that emphasizes the integration of akhlaqul karimah values with professional competence, based on the principles of justice ('*adl*), transparency (*shafahiyyah*), and accountability (*mas'uliyah*). An analytical descriptive approach through a literature review of academic sources, government policies, and Islamic references to analyze the concept of performance appraisal from an Islamic perspective. The findings show that effective performance appraisal should combine professional aspects with Islamic values. Islam provides a comprehensive framework for performance evaluation that measures not only academic achievement but also the spiritual and moral dimensions of educators. The implementation of Islamic values in the performance appraisal system can produce educators who are academically competent as well as having spiritual integrity, so that they are able to become role models and contribute to the formation of a generation with noble character in accordance with the objectives of national education.*

Keywords: achievement assessment, educators, Islamic perspective, education management



A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan peradaban suatu bangsa. Dalam konteks Islam, pendidikan (*tarbiyah*) tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan potensi intelektual, tetapi juga membentuk karakter dan spiritualitas peserta didik.¹ Untuk mencapai tujuan mulia ini, diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan berkomitmen tinggi terhadap profesinya.

Penilaian prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi instrumen penting dalam memastikan kualitas proses pendidikan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya" (QS. An-Najm: 39).² Ayat ini memberikan landasan teologis bahwa setiap upaya dan prestasi kerja harus dievaluasi secara adil dan proporsional.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks. Sistem penilaian prestasi kerja yang konvensional perlu direvitalisasi dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam yang universal dan relevan dengan kebutuhan kontemporer. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep penilaian prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dari perspektif Islam, serta memberikan model penilaian yang komprehensif dan aplikatif.

B. Metodologi

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif berdasarkan studi kepustakaan (*library research*) yaitu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data melalui kepustakaan.³ Adapun penelitian kualitatif menurut Saryono adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.⁴

¹ Al-Syaibani, Omar Mohammad al-Toumy, *Falsafah Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1979), 28.

² Al-Quran, An-Najm: 39.

³ Mirzaqon T dan Budi Purwoko, *Sejarah Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*, (Jurnal BK Unesa, Vol. 8, No. 1, Tahun 2017), hlm.20

⁴ Saryono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Dalam Bidang Kesehatan*. (Yogyakarta: NuhaMedika, 2013), hlm.11



Sedangkan penelitian kepustakaan identik dengan suatu peristiwa baik berupa perbuatan atau tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta yang tepat dengan menemukan asal-usul, sebab penyebab sebenarnya.⁵ Studi kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian hingga diperoleh hasil penelitian.⁶ Dalam penelitian kepustakaan, pengumpulan data dilakukan pertama dengan dokumentasi untuk menemukan data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, agenda dan sebagainya.

Adapun sumber primer dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, sedangkan sumber sekunder dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan pendidikan baik yang berupa buku, jurnal, kamus, yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung pembahasan penelitian ini. Informasi atau data yang telah terkumpul kemudian di telaah sesuai dengan penelitian tersebut, disusun secara sistematis sehingga menjadi suatu paparan yang jelas mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan.

C. Hasil dan Pembahasan

a. Aspek-Aspek Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja Pendidik

1. Aspek Profesionalisme

Kompetensi profesional merupakan aspek fundamental yang harus dimiliki oleh setiap pendidik. Dalam perspektif Islam, profesionalisme tidak hanya mencakup penguasaan materi dan metodologi pembelajaran, tetapi juga kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses edukasi.⁷ Aspek ini meliputi: kemampuan perencanaan pembelajaran, implementasi strategi pembelajaran yang efektif, dan evaluasi hasil belajar yang komprehensif.

2. Aspek Kepribadian dan Akhlaq

Islam sangat menekankan pentingnya akhlaq dalam profesi pendidik. Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlaq yang

⁵ Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, (Malang : Literasi Nusantara Abadi, 2020), hlm.7

⁶ Zed *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor 2008), hlm.45

⁷ Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 45.

mulia".⁸ Aspek ini mencakup: integritas moral, keteladanan dalam berperilaku, kemampuan komunikasi yang santun, dan konsistensi antara ucapan dan perbuatan. Pendidik yang berakhlak mulia akan menjadi *uswah hasanah* (teladan yang baik) bagi peserta didiknya.

3. Aspek Sosial dan Kolaboratif

Dalam tradisi Islam, pendidik tidak bekerja secara individual, melainkan sebagai bagian dari komunitas pembelajaran (*ummah ta'allum*). Aspek ini meliputi: kemampuan berkolaborasi dengan sesama pendidik, partisipasi dalam kegiatan sekolah dan masyarakat, serta kontribusi dalam pengembangan institusi pendidikan.⁹

4. Aspek Spiritual dan Pengembangan Diri

Dimensi spiritual menjadi pembeda utama dalam penilaian prestasi kerja pendidik dalam perspektif Islam. Aspek ini mencakup: komitmen terhadap pengembangan spiritual pribadi, kemampuan membimbing peserta didik dalam aspek spiritual, dan integrasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja pendidik dalam perspektif Islam mencakup profesionalisme, kepribadian dan akhlaq, sosial dan kolaboratif, serta spiritual dan pengembangan diri. Penilaian tidak hanya menekankan pada kompetensi teknis, tetapi juga integritas moral, kemampuan bekerja sama, serta komitmen spiritual yang mencerminkan nilai-nilai Islam secara menyeluruh dalam praktik pendidikan.

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Dalam Konteks Islam

1. Tujuan Primer: Peningkatan Kualitas Pendidikan

Tujuan utama penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik. Dalam perspektif Islam, kualitas pendidikan tidak hanya diukur dari aspek kognitif, tetapi juga dari pembentukan karakter (*tarbiyah al-akhlaq*) dan spiritual (*tarbiyah al-ruhiyyah*) peserta didik.¹⁰

⁸ HR. Ahmad dan Hakim, dalam Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Quran Al-Adzim*, Juz 7, 89.

⁹ Langgung, Hasan, *Asas-Asas Pendidikan Islam* (Jakarta: Pustaka al-Husna, 1988), 123.

¹⁰ Nata, Abuddin, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2010), 178.

Penilaian prestasi yang efektif akan mendorong pendidik untuk terus berinovasi dalam metodologi pembelajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam.

2. Tujuan Sekunder: Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Islam mengajarkan konsep *talab al-'ilm* (mencari ilmu) sepanjang hayat. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengidentifikasi area pengembangan yang diperlukan oleh setiap pendidik, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kompetensinya.¹¹ Hal ini sejalan dengan prinsip Islam tentang *islah* (perbaikan berkelanjutan) dalam setiap aspek kehidupan.

3. Tujuan Tersier: Pemberian Penghargaan dan Sanksi yang Adil

Keadilan (*'adl*) merupakan nilai fundamental dalam Islam. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memberikan penghargaan yang layak bagi pendidik yang berprestasi dan memberikan pembinaan bagi yang masih perlu peningkatan.¹² Prinsip ini tercermin dalam firman Allah: "Dan bahwa tidak ada bagi manusia melainkan apa yang telah diusahakannya" (QS. An-Najm: 39).

4. Tujuan Kuartener: Akuntabilitas dan Transparansi

Islam mengajarkan prinsip *mas'uliyah* (pertanggungjawaban) dalam setiap aktivitas. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pendidik dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada stakeholder, yaitu peserta didik, orang tua, masyarakat, dan yang terpenting kepada Allah SWT.¹³ Secara keseluruhan tujuan dari penilaian prestasi kerja dalam konteks Islam adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik, mendorong pengembangan profesional berkelanjutan, memberikan penghargaan dan sanksi secara adil, serta memastikan akuntabilitas dan transparansi. Semua tujuan ini berlandaskan nilai-nilai Islam seperti tarbiyah, islah, 'adl, dan mas'uliyah, yang menekankan integrasi antara kinerja profesional dan tanggung jawab spiritual.

c. Kebijakan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja

1. Kerangka Regulasi Nasional

¹¹ Arifin, M., *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 89.

¹² Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), 234.

¹³ Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007), 156.



Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai regulasi terkait penilaian prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi landasan utama dalam pengaturan profesi pendidik.¹⁴ Regulasi ini menekankan pada pentingnya penilaian kinerja yang objektif dan berkelanjutan.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru mengatur secara teknis mekanisme penilaian kinerja guru, termasuk instrumen dan indikator yang digunakan.¹⁵ Dalam konteks pendidikan Islam, regulasi ini perlu diadaptasi dengan mempertimbangkan nilai-nilai dan karakteristik khusus lembaga pendidikan Islam.

2. Implementasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Kementerian Agama sebagai pembina pendidikan Islam memiliki kebijakan khusus yang mengintegrasikan standar nasional dengan nilai-nilai Islam. Keputusan Menteri Agama Nomor 211 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam memberikan panduan implementasi penilaian prestasi yang sesuai dengan karakteristik pendidikan Islam.¹⁶

3. Tantangan dalam Implementasi

Implementasi kebijakan penilaian prestasi kerja dalam lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan, antara lain: (1) kesenjangan antara regulasi nasional dengan kekhususan pendidikan Islam, (2) keterbatasan sumber daya untuk implementasi sistem penilaian yang komprehensif, dan (3) resistensi budaya organisasi terhadap perubahan sistem penilaian.¹⁷

Dari penjelasan di atas sangat jelas bahwa kebijakan pemerintah terkait penilaian prestasi kerja pendidik telah diatur melalui berbagai regulasi nasional, seperti

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

¹⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

¹⁶ Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 211 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam.

¹⁷ Dauly, Haidar Putra, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat* (Jakarta: Kencana, 2014), 267.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, yang menekankan pentingnya penilaian kinerja yang objektif dan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan Islam, regulasi tersebut diadaptasi melalui kebijakan Kementerian Agama, seperti Keputusan Menteri Agama Nomor 211 Tahun 2011, yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam standar nasional. Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi tantangan, seperti kesenjangan antara regulasi umum dan karakteristik pendidikan Islam, keterbatasan sumber daya, serta resistensi budaya institusi terhadap perubahan.

d. Model Penilaian Prestasi Kerja Berbasis Nilai Islam

1. Model TAUHID (Terpadu, Akuntabel, Unggul, Holistik, Inovatif, Dinamis)

Model TAUHID merupakan pendekatan penilaian prestasi kerja yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan standar profesional modern. Model ini terdiri dari enam dimensi: (1) Terpadu (*mutakamil*) - mengintegrasikan semua aspek penilaian, (2) Akuntabel (*mas'ul*) - dapat dipertanggungjawabkan, (3) Unggul (*mutamayyiz*) - mendorong keunggulan, (4) Holistik (*shamil*) - menyeluruh dalam penilaian, (5) Inovatif (*mubdi'*) - mendorong kreativitas, dan (6) Dinamis (*mutaharrik*) - adaptif terhadap perubahan.¹⁸

2. Instrumen Penilaian Berbasis Maqashid Syariah

Instrumen penilaian dikembangkan berdasarkan *maqashid syariah* (tujuan syariah) yang meliputi: *hifz al-din* (menjaga agama), *hifz al-nafs* (menjaga jiwa), *hifz al-'aql* (menjaga akal), *hifz al-nasl* (menjaga keturunan), dan *hifz al-mal* (menjaga harta).¹⁹ Setiap dimensi ini diterjemahkan ke dalam indikator kinerja yang spesifik dan terukur.

3. Proses Penilaian Partisipatif

Model ini mengadopsi prinsip *shura* (musyawarah) dalam proses penilaian. Stakeholder yang terlibat meliputi: (1) pimpinan institusi, (2) sesama pendidik,

¹⁸ Minarti, Sri, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan secara Mandiri* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 145.

¹⁹ Al-Syatibi, Abu Ishaq, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah* (Kairo: Dar al-Hadits, 2003), 234.

(3) peserta didik, (4) wali murid, dan (5) komunitas lokal. Proses ini memastikan objektivitas dan akuntabilitas dalam penilaian.²⁰

4. Mekanisme Umpan Balik Konstruktif

Islam mengajarkan prinsip *nasihat* (nasehat) dalam memberikan evaluasi. Mekanisme umpan balik dalam model ini menekankan pada pemberian masukan yang konstruktif dan motivatif, bukan sekadar kritik. Hal ini sejalan dengan hadis Nabi SAW: "Agama itu adalah nasihat".²¹

5. Pengembangan Berkelanjutan

Model penilaian ini mengintegrasikan program pengembangan berkelanjutan (*tanmiyah mustadadah*) yang disesuaikan dengan hasil evaluasi. Setiap pendidik memiliki *individual development plan* yang mencakup aspek profesional, personal, dan spiritual.

Model Penilaian Prestasi Kerja Berbasis Nilai Islam merupakan pendekatan komprehensif yang memadukan nilai-nilai ajaran Islam dengan standar profesional modern. Model TAUHID menjadi kerangka utama, dengan enam dimensi utama yang mendorong integrasi, akuntabilitas, keunggulan, inovasi, dan adaptabilitas. Instrumen penilaian dirancang berdasarkan maqashid syariah, menjadikan evaluasi tidak hanya profesional tetapi juga bernilai spiritual. Proses penilaian bersifat partisipatif, melibatkan berbagai pihak untuk menjamin objektivitas dan akuntabilitas. Umpan balik diberikan secara konstruktif dan sesuai dengan prinsip nasihat dalam Islam. Selain itu, model ini mendukung pengembangan berkelanjutan melalui rencana pengembangan individu yang mencakup aspek profesional, personal, dan spiritual, menjadikannya sebagai sistem penilaian yang menyeluruh dan berkelanjutan.

e. Implementasi Model Penilaian Dalam Konteks Kelembagaan

1. Persiapan Institusional

Implementasi model penilaian prestasi kerja berbasis nilai Islam memerlukan persiapan yang matang dari sisi kelembagaan. Pertama, perlu dilakukan sosialisasi mendalam kepada seluruh stakeholder tentang filosofi dan metodologi penilaian

²⁰ Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 167.

²¹ HR. Muslim, dalam *Shahih Muslim*, Kitab al-Iman, Bab Bayan anna ad-Din an-Nashihah.

yang akan diterapkan. Kedua, institusi harus membangun sistem informasi yang mendukung proses penilaian, termasuk database kinerja dan sistem pelaporan yang terintegrasi.²²

2. Pelatihan Evaluator

Para evaluator harus memiliki kompetensi khusus dalam melakukan penilaian berbasis nilai Islam. Program pelatihan mencakup: (1) pemahaman filosofi pendidikan Islam, (2) teknik observasi dan wawancara yang objektif, (3) analisis data kualitatif dan kuantitatif, dan (4) komunikasi hasil evaluasi secara efektif. Pelatihan ini harus berkelanjutan dan disesuaikan dengan perkembangan metodologi penilaian.²³

3. Pengembangan Budaya Evaluasi

Keberhasilan implementasi model penilaian sangat bergantung pada budaya organisasi yang mendukung. Budaya evaluasi yang islami menekankan pada: (1) sikap terbuka terhadap kritik konstruktif, (2) komitmen untuk perbaikan berkelanjutan, (3) transparansi dalam proses dan hasil penilaian, dan (4) saling mengingatkan dalam kebaikan (*ta'awun*).²⁴

Berdasarkan uraian di atas sangat jelas bahwa Implementasi model penilaian dalam konteks kelembagaan membutuhkan kesiapan menyeluruh dari aspek institusional, kompetensi evaluator, dan budaya organisasi. Persiapan institusional mencakup sosialisasi filosofi penilaian berbasis nilai Islam serta pembangunan sistem informasi pendukung yang terintegrasi. Evaluator perlu dibekali pelatihan khusus agar mampu melakukan penilaian secara objektif dan sesuai dengan prinsip pendidikan Islam. Selain itu, keberhasilan implementasi sangat ditentukan oleh budaya evaluasi yang mendorong sikap terbuka, komitmen terhadap perbaikan, transparansi, dan semangat saling mengingatkan dalam kebaikan.

f. Evaluasi Dan Pengembangan Model

²² Danim, Sudarwan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 123.

²³ Suderadjat, Hari, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Bandung: Cipta Lekas Garafika, 2005), 89.

²⁴ Salam, Burhanuddin, *Pengantar Pedagogik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 145.



1. Monitoring Implementasi

Sistem monitoring diperlukan untuk memastikan implementasi model penilaian berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Indikator keberhasilan meliputi: (1) tingkat partisipasi stakeholder dalam proses penilaian, (2) kualitas data yang dikumpulkan, (3) efektivitas umpan balik yang diberikan, dan (4) peningkatan kinerja pendidik pasca evaluasi.²⁵

2. Evaluasi Dampak

Evaluasi dampak dilakukan untuk mengukur efektivitas model penilaian terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Aspek yang dievaluasi mencakup: (1) perubahan perilaku dan kinerja pendidik, (2) peningkatan kualitas pembelajaran, (3) kepuasan stakeholder, dan (4) kontribusi terhadap pencapaian visi institusi.²⁶

3. Pengembangan Model Berkelanjutan

Model penilaian harus terus dikembangkan sesuai dengan perubahan konteks dan tantangan yang dihadapi. Prinsip *islah* (perbaikan berkelanjutan) menjadi landasan dalam pengembangan model ini. Masukan dari berbagai stakeholder dan hasil penelitian terbaru menjadi basis untuk penyempurnaan model.²⁷

Dari penjelasan di atas dapat difahami bahwa Evaluasi dan pengembangan model penilaian merupakan proses berkelanjutan yang mencakup tiga komponen utama: monitoring implementasi, evaluasi dampak, dan pengembangan model secara berkesinambungan. Monitoring dilakukan untuk memastikan pelaksanaan berjalan sesuai rencana dan mencakup indikator seperti partisipasi stakeholder, kualitas data, efektivitas umpan balik, dan peningkatan kinerja pendidik. Evaluasi dampak menilai efektivitas model terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui perubahan perilaku, kualitas pembelajaran, kepuasan stakeholder, dan kontribusi terhadap visi institusi. Pengembangan model dilakukan secara berkelanjutan dengan prinsip perbaikan terus-menerus (*islah*), berdasarkan masukan stakeholder dan temuan penelitian terkini.

²⁵ Ibid., 167.

²⁶ Ibid., 189.

²⁷ Ibid., 201.

D. Kesimpulan

Penilaian prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam perspektif Islam merupakan instrumen vital untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang holistik. Model penilaian yang dikembangkan harus mengintegrasikan standar profesional dengan nilai-nilai Islam, sehingga menghasilkan pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga berintegritas spiritual.

Implementasi model penilaian berbasis nilai Islam memerlukan komitmen kuat dari semua stakeholder dan dukungan kebijakan yang komprehensif. Keberhasilan model ini akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam yang mampu mencetak generasi yang unggul dalam iman, ilmu, dan amal.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah pengembangan instrumen penilaian yang lebih spesifik untuk berbagai jenis lembaga pendidikan Islam, serta studi longitudinal tentang dampak implementasi model ini terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Al-Faruqi, Ismail R. 1984, *Islamisasi Pengetahuan*, Bandung: Pustaka.
- Al-Ghazali, 1982. Abu Hamid, *Ihya Ulumuddin*, Beirut: Dar al-Ma'rifah.
- Al-Quran, An-Najm: 39.
- Al-Syaibani, 1979, Omar Mohammad al-Toumy, *Falsafah Pendidikan Islam* Jakarta: Bulan Bintang.
- Al-Syatibi, Abu Ishaq, 2003. *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Kairo: Dar al-Hadits.
- Arifin, M, 2003. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Daulay, Haidar Putra, 2014. *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat*, Jakarta: Kencana.
- Hamzah, 2020, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, Malang : Literasi Nusantara Abadi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- HR. Ahmad dan Hakim, dalam Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Quran Al-Adzim*, Juz 7, 89.
- HR. Muslim, dalam *Shahih Muslim*, Kitab al-Iman, Bab Bayan anna ad-Din an-Nashihah.
- HR. Thabrani, dalam Al-Mundziri, *At-Tarhib wa at-Tarhib*, Juz 2, 274.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 211 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam.
- Langgung, Hasan, 1988. *Asas-Asas Pendidikan Islam*, Jakarta: Pustaka al-Husna.
- Minarti, Sri, 2011. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan secara Mandiri*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mirzaon T dan Budi Purwoko, 2017, *Sejarah Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*, Jurnal BK Unesa, Vol. 8, No. 1.
- Mulyasa, E. 2005, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abuddin, 2010. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Qomar, Mujamil, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Salam, Burhanuddin, 1997. *Pengantar Pedagogik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Saryono, 2013, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: NuhaMedika.
- Suderadjat, Hari, 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Bandung: Cipta Lekas Garafika.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Zed, 2008, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Obor.